Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 166 del 3 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Martedì, 3 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 589.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle Casse rurali ed artigiane della Lombardia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 590.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dagli alberghi, ristoranti, mense, locande della provincia di Vercelli.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 591.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dagli agenti di cambio di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 592.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Varese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 593.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'escavazione e la lavorazione del porfido nel Trentino-Alto Adige.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 589.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle casse rurali e artigiane della Lombardia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 23 luglio 1959, per i dipendenti dalle Casse Rurali ed Artigiane;

Visti, per la Lombardia:

— il contratto collettivo 20 maggio 1956, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle Casse Rurali ed Artigiane, stipulato tra l'Unione Regionale delle Cooperative di Credito e la Commissione Sindacale dei Dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane della Lombardia;

— l'accordo collettivo 6 settembre 1956, sull'aumento delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle Casse Rurali ed Artigiane, stipulato tra l'Unione Regionale Cooperative di Credito e il Comitato Sindacale Dipendenti Casse Rurali Lombarde;

— l'accordo collettivo 25 luglio 1959, sulla proroga con modifiche del contratto collettivo 20 maggio 1956 per i lavoratori dipendenti dalle Casse Rurali ed Artigiane, stipulato tra l'Unione Regionale Cooperative di Credito e il Sindacato Dipendenti Casse Rurali Lombarde;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. della provincia di Milano, in data 15 febbraio 196 del contratto e degli accordi sopra indicati, deposita presso il Ministero del lavoro e della previdenza soci le, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la pr videnza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per quale sono stati stipulati, relativamente ai lavorat dipendenti dalle Casse Rurali ed Artigiane della Lo bardia, il contratto collettivo 20 maggio 1956 e accordi collettivi 6 settembre 1956 e 25 luglio 19 sono regolati da norme giuridiche uniformi alle cla sole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi presente decreto, purchè compatibili con quelle co cernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normat così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tu i lavoratori dipendenti dalle Casse Rurali ed Artig ne della Lombardia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Sta sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obblig chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SU

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 46. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 20 MAGGIO 1956 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE CASSE RURALI E ARTIGIANE DELLA LOMBARDIA

Il giorno 20 maggio 1956, in Cremona, ivi essendosi riunita in palazzo Cittanova l'assemblea annuale delle Casse Rurali aderenti all'Unione Regionale delle Cooperative di Credito della Lombardia;

tra

l'Unione stessa, rappresentata dal presidente comm. dott. *Virginio Bontadini,* con la partecipazione dei vice presidenti comm. *Carlo Valtorta,* dott. *Aldo Viani,* comm. *Guido Pozzi,* agr. cav. *Attilio Bonardi* e l'assistenza del direttore rag. cav. *Luigi Papetti;*

e

la Commissione sindacale dei Dipendenti delle Casse Rurali e Artigiane della Lombardia, investita del particolare mandato conferitole nel 3° Convegno di studi svoltosi a Sirmione nel settembre 1955, rappresentata dal presidente sig. m.o *Alfredo Ferri* con i membri dott. *Alberto Verzotti,* sig. *Tarcisio Turotti,* rag. *Annamaria Rognoni,* m.o *Giovanni Bertoli,* rag. *Pierino Corbetta,* sig. *Giovanni Marchini,* sig. *Giuseppe Casari,* sig. *Rocca Rito* e sig. *Salvatore Rana;*

premesso che le parti intendono garantire e mantenere a tutti i dipendenti delle Casse Rurali e Artigiane, nonchè delle altre Cooperative di credito aderenti all'Unione regionale delle Cooperative di Credito della Lombardia, un trattamento economico ed un riconoscimento professionale degni della loro funzione non meno importante ed apprezzata di quella dei dipendenti degli altri Istituti bancari;

si è stipulato il Contratto collettivo regionale di lavoro allegato al presente verbale di cui forma parte integrante.

Capitolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Il presente Contratto collettivo regionale di lavoro costituisce una normazione unitaria ed inscindibile che disciplina i rapporti di lavoro tra le Casse Rurali e Artigiane della Lombardia e le seguenti categorie di personale:

a) Funzionari;
b) Impiegati;
c) Impiegate;
d) Commessi,

che abbiano i seguenti requisiti:

a) dedichino alla Cassa la loro attività con carattere di prevalenza:

b) siano vincolati ad un orario di lavoro in via continuativa e giornaliera, non abbiano altro impegno a carattere continuativo presso altre aziende, o qualsiasi altra occupazione dalla quale ritraggono i mezzi principali per l'esistenza.

Art. 2.

Il presente Contratto non si applica al personale espressamente assunto é normalmente adibito a servizi e gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio della funzione creditizia.

Art. 3.

L'applicazione del presente Contratto ai commessi e aiuto commessi non comporta per se stessa il riconoscimento della qualifica di impiegati.

Capitolo II

ASSUNZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4.

L'assunzione del personale si effettua in conformità alle disposizioni di legge. Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

certificato di studi compiuti;

certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificato dei carichi pendenti.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto all'interessato specificando:

la data di assunzione in servizio;

la categoria cui l'interessato viene assegnato;

il trattamento economico iniziale:

la durata dell'eventuale periodo di prova.

Art. 5.

I limiti di età per l'assunzione sono i seguenti:

Funzionari: Impiegati e impiegate, 17 anni compiuti — Commessi di 1ª categoria: 19 anni compiuti — Commessi di 2ª categoria: 14 anni compiuti.

Art. 6.

L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova.

Durante il periodo di prova, che non può superare i tre mesi, si applicano le disposizioni del presente contratto con le eccezioni di cui al secondo e terzo comma del presente articolo.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso e senza indennità ad iniziativa di una delle parti.

Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del lavoratore devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei delle gratificazioni per i mesi di servizio prestato, computando un mese intero le eventuali frazioni di mese) fino al giorno dell'effettiva cessazione del servizio; nel caso invece di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei delle gratificazioni per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese) fino alla fine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova il personale si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data di entrata in servizio.

Art. 7.

Il personale si distingue in:

a) Funzionari *b*) Impiegati e impiegate di 1ª categoria, con o senza grado *c*) Impiegati e impiegate di 2ª categoria *d*) Commessi di 1ª e 2ª categoria.

Gli Impiegati e le Impiegate con grado si distinguono normalmente in:

a) Capi ufficio *b*) Vice capi ufficio.

Appartengono alla categoria Funzionari:

Coloro ai quali è conferita dall'Azienda, con dichiarazione esplicita, la qualifica di Funzionario anche senza specificazione di grado;

Di diritto colui che è preposto ad una Cassa Rurale avente almeno altri tre Dipendenti, oltre al personale di fatica.

Appartengono alla 1ª categoria Impiegati:

Gli impiegati e le impiegate muniti di laurea, di diploma di ragioniere o di licenza di scuola media superiore, con esclusione di titoli a carattere artistico;

I cassieri;

Gli addetti in via prevalente e continuativa agli sportelli ed in genere gli impiegati e le impiegate che svolgono prevalentemente mansioni che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione. Il servizio agli sportelli non costituisce da solo condizione per l'automatico inquadramento in 1ª categoria;

Gli impiegati che da soli siano preposti a Casse Rurali presso le quali non esiste altro personale.

I gradi conferiti ai lavoratori non possono essere revocati se non a seguito di provvedimento disciplinare a sensi dell'art. 48, lettera *d*).

Art. 8.

Per esigenze di carattere straordinario o per l[o] svolgimento di servizi od operazioni a carattere tem[poraneo] o stagionale, può essere assunto, in via pro[v]visoria, personale nei cui riguardi la risoluzione d[el] rapporto resta disciplinata dal 2° e 3° comma dell'ar[t]ticolo 6 del presente contratto, ferme restando le altr[e] condizioni contrattuali; la durata del rapporto di la[]voro non può di norma eccedere i tre mesi e, i[n] casi particolari, i 5 mesi.

Per le necessità derivanti dalla sostituzione di per[]sonale chiamato alle armi per obblighi di leva, pu[ò] essere assunto, in via provvisoria, personale cui si ap[]plicano condizioni identiche a quelle previste dalle di[]sposizioni legislative riguardanti i sostituti dei richia[]mati alle armi.

Al personale assunto a sensi del presente articol[o] dovrà essere data comunicazione scritta della tempo[]raneità del rapporto e dei motivi che la determinano

Art. 9.

Non è ammessa l'assunzione di personale a condi[]zioni normative diverse da quelle stabilite dal presen[]te contratto.

Art. 10.

Alle impiegate adibite in via continuativa a mansioni di concetto di particolare importanza sarà dovuto lo stesso trattamento previsto per gli impiegati.

Capitolo III

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 11.

Il personale deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

Il personale ha il dovere di dare alla Cassa, nella applicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'Azienda stessa e le norme del presente contratto, e di conservare il segreto d'ufficio.

In particolare al personale è vietato di:

a) Prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'Amministrazione della Cassa o svolgere comunque attività contraria agli interessi della Cassa o incompatibile con i doveri d'ufficio.

b) Accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la sua posizione di dipendente della Cassa o comunque ritenute tali dal Consiglio di amministrazione.

c) Fare operazioni di borsa che non siano per contanti.

d) Allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

Art. 12.

E' fatto divieto al personale di entrare o di trattenersi nei locali della Cassa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con autorizzazione della Direzione o Amministrazione.

Art. 13.

Il personale la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori non deve assentarsi dalla residenza senza autorizzazione della Direzione.

Art. 14.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze o le deficenze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidata. Le deficenze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dalla Direzione o dalla Amministrazione.

CAPITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15.

Gli stipendi per l'assunzione del personale e la progressione automatica di anzianità sono stabiliti dalle tabelle allegate (allegato 1).

Art. 16.

I passaggi dall'una all'altra classe delle tabelle hanno decorrenza dal primo giorno del mese in cui esse maturano.

Art. 17

Ai funzionari, agli impiegati ed alle impiegate con grado sarà corrisposto l'assegno di carica di cui alla tabella allegata (allegato 2).

Art. 18.

Ai funzionari dovrà essere corrisposta una speciale indennità temporanea, da stabilirsi dal Consiglio di amministrazione, entro i limiti fissati dalla tabella allegata (allegato 2), come pure la sola voce « stipendio » dovrà essere maggiorata secondo una percentuale compresa tra i limiti pure indicati dalla tabella allegata (allegato 2).

Art. 19.

Al personale viene inoltre corrisposto una indennità di contingenza nella misura stabilita dalla tabella allegata (allegato 2).

Art. 20.

Al personale vengono corrisposte annualmente:

a) il 20 dicembre, la gratifica di Natale nella misura di una mensilità;

b) non oltre il 30 aprile, la gratifica di bilancio nella misura di due mensilità per gli impiegati, impiegate e commessi, e di tre mensilità per i funzionari.

Tali mensilità saranno corrisposte in misura pari al trattamento economico globale del mese di dicembre cui si riferiscono per le voci: stipendio, assegno di carica, indennità di contingenza e maggiorazioni previste dall'art. 18 per i funzionari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, le gratificazioni competono in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la eventuale frazione.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico le gratificazioni competono in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Art. 21.

Ai cassieri addetti al maneggio di contanti o valori, compete una indennità di rischio nella misura prevista dalla tabella allegata (allegato 2).

L'indennità di rischio cassa cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a malattia.

Art. 22.

Al personale viene corrisposta una indennità mensa nella misura stabilita nella tabella allegata (allegato 2).

Art. 23.

Il trattamento economico previsto dai precedenti articoli ad eccezione dell'indennità di rischio è soggetto a variazioni in correlazione al mutamento del costo della vita con le modalità stabilite dal Contratto esistente tra le aziende di credito italiane e le loro Organizzazioni sindacali, seguendo l'indice di « scala mobile » dalle stesse usato.

Art. 24.

In caso di passaggio del dipendente alla categoria superiore, lo stesso verrà inquadrato nella competente tabella in base alla anzianità maturata nella precedente categoria.

Il lavoratore che durante il servizio consegue uno dei titoli di studio indicati all'art. 7 viene assegnato alla 1ª categoria con le modalità di inquadramento previste dal precedente comma del presente articolo.

Art. 25.

La cassa deve comunicare per iscritto al dipendente le promozioni di grado ed i passaggi di categoria.

CAPITOLO V

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Art 26.

Fermi i riconoscimenti di anzianità convenzionali effettuati nei confronti del personale in servizio in virtù di particolari intese, saranno riconosciute le seguenti anzianità convenzionali:

a) Due anni a chi abbia conseguito, o consegua dopo l'assunzione, presso Università statali o riconosciute dallo Stato una o più lauree.

b) Il 50% del periodo prestato quale combattente in reparti operanti in zona di operazioni, nonchè in regolari reparti partigiani combattenti, dedotto il servizio di leva, sia di prima, sia di seconda categoria. Identico trattamento sarà accordato per il periodo trascorso in ospedali militari per ferite riportate in combattimento nonchè per i periodi di prigionia.

c) Un anno, per decorazioni al valor militare e promozioni per merito di guerra, per mutilazioni o invalidità di guerra e per ferite di guerra.

Qualora il lavoratore avesse titolo al riconoscimento di più anzianità convenzionali previste alla lettera *c*) del presente articolo, sarà attribuita all'interessato la anzianità per un solo titolo.

Le anzianità convenzionali sono tra loro cumulabili, ferma l'eccezione di cui alla lettera *c*).

CAPITOLO VI

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO ASSENZE - FERIE

Art. 27

L'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali per gli impiegati, le impiegate ed i commessi di 1ª categoria ed in 42 ore settimanali per i commessi di 2ª categoria.

L'orario giornaliero è suddiviso in due periodi, con intervallo non inferiore a due ore per la colazione, nei primi 5 giorni della settimana. Nelle giornate di sabato e nei giorni semifestivi l'orario non può superare le 5 ore per gli impiegati, le impiegate ed i commessi di 1ª categoria; e le 5 ore e mezzo per i commessi di 2ª categoria.

Ferma restando la durata dell'orario giornaliero di lavoro, è in facoltà della Cassa di effettuare spostamenti di orario a seconda delle esigenze di servizio.

Art. 28.

Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Sono considerati giorni semi-festivi i seguenti: la ricorrenza del Santo Patrono di ogni località, la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre e quelli altri determinanti da eventuali consuetudini locali.

Art. 29.

Le prestazioni di lavoro devono essere contenute entro l'orario di cui all'art. 27.

La Cassa ha la facoltà di chiedere prestazioni straordinarie.

Non è ammesso riposo sostitutivo del compenso per lavoro straordinario.

Art. 30.

Il lavoro straordinario compiuto in giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria maggiorata del 20%.

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze: stipendio, assegno di carica, indennità di contingenza, per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

Art. 31.

Il riposo settimanale deve normalmente coincidere con la giornata di domenica.

Il lavoro eventualmente compiuto in giorno di domenica o destinato al riposo settimanale dà diritto ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 30 maggiorata del 25%.

Art. 32.

Le prestazioni straordinarie devono essere autorizzate di volta in volta dalla Direzione o dal Consiglio di amministrazione.

Agli effetti del computo del lavoro straordinario, la Cassa provvede nei modi prescritti dalla Legge alle relative registrazioni che saranno controfirmate dai singoli interessati.

Dette registrazioni vengono sottoposte giornalmente al visto della Direzione o dell'Amministrazione.

Art. 33.

Il compenso per lavoro straordinario, deve essere di massima corrisposto nel mese successivo a quello in cui il lavoro stesso è stato prestato.

Nessuna richiesta o reclamo in merito a compenso per lavoro straordinario ha efficacia ove non sia presentato entro sei mesi dalla data nella quale avrebb dovuto effettuarsi la corresponsione del compenso.

Art. 34.

Le assenze debbono essere senza ritardo giustificat alla Direzione o Amministrazione la quale ha diritt di accertare la regolarità anche mediante la visita d un medico di fiducia quando l'assenza venga motivat da malattia.

Art. 35.

Le assenze relative a permessi accordati ai mutilati ed agli invalidi di guerra, per cure effettuate secondo le disposizioni della competente Opera nazionale di assistenza, non si computano come ferie.

Art. 36.

Le assenze per brevi permessi retribuiti che la Cassa concede per giusticati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

Per interessi di famiglia o per gravi motivi di indole privata la Cassa potrà accordare adeguati periodi di congedo determinando se e per quale durata debba corrispondere il trattamento economico.

Art. 37.

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie.

Art. 38.

Nel corso di ogni anno solare, di massima dal 1° marzo al 30 novembre, il Personale ha diritto ad un periodo di ferie durante il quale decorre l'intero trattamento economico.

Previo accordo con la Direzione o l'Amministrazione il personale può fruire dell'intero periodo di ferie o di una parte di esso in qualsiasi epoca dell'anno.

La durata delle ferie è stabilita come segue:

Funzionari

Fino a 5 anni di effettivo servizio giorni 25.

Oltre i 5 anni di effettivo servizio giorni 30.

Ai funzionari assunti direttamente con tale qualifica durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione è dovuto un congedo di due giorni per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione e il 31 dicembre dello stesso anno.

Impiegati e impiegate

Con oltre 15 anni di anzianità giorni 30.

Con oltre 10 anni e sino a 15 anni di anzianità giorni 25.

Con oltre 3 anni e sino a 10 anni di anzianità giorni 21

Dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta la assunzione e sino a tre anni di anzianità giorni 18.

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione: tanti giorni quanti sono i mesi intercorrenti tra la data di assunzione e il 31 dicembre dello stesso anno.

Commessi

Con oltre 25 anni di anzianità giorni 30.

Con oltre 20 anni e sino a 25 anni di anzianità giorni 25.

Con oltre 10 anni e sino a 20 anni di anzianità giorni 21.

Con oltre 3 anni e sino a 10 anni di anzianità giorni 15.

Dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta la assunzione e sino a 3 anni di anzianità giorni 12.

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione: tanti giorni quanti sono i mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, con un massimo di giorni 9.

Per i mutilati o invalidi di guerra il periodo di ferie annuali non può essere inferiore a giorni 25 dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione in servizio, mentre durante l'anno in cui detti lavoratori sono stati assunti, spettano, rispettivamente 15 o 8 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Non sono compresi nei periodi di ferie i giorni festivi, domenicali o no, che coincidono con l'inizio o con la fine delle ferie stesse, nonchè i giorni festivi infrasettimanali che cadano nel periodo di ferie, mentre vi sono comunque comprese le domeniche che cadano in detto periodo anche se conincidenti con altra festività.

Art. 39.

I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dalla Cassa, confermati al dipendente e rispettati, solo in casi eccezionali si potranno variare di comune intesa tra la Cassa ed il dipendente.

Art. 40.

La Direzione o l'Amministrazione potranno richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in epoca successiva, con il diritto altresì al rimborso delle spese derivanti dalla interruzione che il dipendente dimostri di aver sopportato. A questi effetti il dipendente dovrà dichiarare alla Direzione o alla Amministrazione la località della sua residenza per il periodo di ferie.

Art. 41.

Non è ammessa in alcun modo la rinuncia alle ferie.

Art. 42.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, che non sia per licenziamento in tronco, al lavoratore che non abbia già usufruito delle ferie relative all'anno in corso, verrà liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell'anno, quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno.

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che il lavoratore deve immediatamente denunciare alla Cassa, non saranno computati nella durata delle ferie.

CAPITOLO VII

MALATTIE - INFORTUNI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 43.

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, la Cassa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e che rivesta i requisiti di cui all'art. 1, per:

Impiegati e commessi Funzionari

a) mesi 5 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;

b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;

c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 15 anni;

d) mesi 15 se l'anzianità sia superiore a 15 anni e non superi i 20 anni;

e) mesi 18 se l'anzianità superi i 20 anni.

Funzionari (solo)

f) mesi 20 se l'anzianità superi i 25 anni.

I periodi di cui sopra sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per t.b.c. con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi.

Ai fini del computo di cui sopra si cumulano anche i periodi di malattia verificatisi nei sei mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non verrà praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825.

I periodi di assenza per malattia od infortunio accertati entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 42.

Art. 44.

La Cassa ha la facoltà di accertare con proprio medico di fiducia l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso.

In caso di contestazione del giudizio del medico fiduciario della Cassa è chiamata a decidere una Commissione composta da tre sanitari, nominati uno da ciascuna delle parti ed il terzo dai primi due. In caso di mancato accordo, il terzo sanitario è nominato dall'Ordine provinciale dei medici.

Art. 45.

Alla scadenza del termine di cui all'art. 43, la Cassa, ove proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrisponderà al dipendente il trattamento di cui al primo comma dell'art. 56.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini richiamati nel comma precedente non consenta al dipendente di riprendere servizio, lo stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di cui al secondo comma dell'art. 56.

Art. 46.

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge in materia, la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 4 mesi con diritto al trattamento economico goduto in servizio.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia, si applicano le disposizioni dell'art. 43 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

Il trattamento previsto dal presente articolo per quanto si riferisce al periodo e al trattamento economico globalmente considerato si intende compensativo — fino a concorrenza — oltre che con quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge, anche col trattamento determinato da eventuali successive disposizioni legislative.

CAPITOLO VIII

SERVIZIO MILITARE

Art. 47.

La chiamata alle armi per obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro ma lo sospende a tutti gli effetti fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

Al dipendente chiamato alle armi per obblighi di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico goduto.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo. Non riprendendo servizio entro tale termine, il lavoratore sarà considerato dimissionario ai sensi dell'art. 54 lettera *f)*, salvo il caso di forza maggiore.

Art. 48.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo di richiamo alle armi viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore chiamato alle armi spetta il trattamento di legge.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo. Non riprendendo il servizio entro tale termine, il dipendente sarà considerato dimissionario ai sensi dell'art. 54 lettera *f)*, salvo il caso di forza maggiore.

CAPITOLO IX

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 49.

I provvedimenti disciplinari sono:

a) Il rimprovero verbale;

b) Il biasimo scritto dall'Amministrazione;

c) La sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 15 giorni;

d) La retrocessione di grado con conseguente perdita del relativo assegno.

In questo caso il dipendente — entro il termine di 10 giorni dalla comunicazione — potrà ottenere la risoluzione del rapporto di lavoro, con la corresponsione del trattamento di cui all'art. 58;

c) Il licenziamento in tronco, senza preavviso nè indennità.

Art. 50.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati nell'articolo precedente.

Art. 51.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Cassa — in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare — può disporre l'allontanamento temporaneo del dipendente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *b*), *c*), *d*), dell'art 49 viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta, un termine di 15 giorni per rispondere per iscritto alle contestazioni fattegli.

Trascorso tale termine l'Amministrazione procede alla determinazione del provvedimento da applicare, anche se l'interessato non abbia risposto agli addebiti fattigli.

Art. 52.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*), *d*), *e*), dell'art. 49 debbono essere resi subito noti dalla Cassa all'Unione Regionale delle Cooperative di Credito, la quale provvede, entro 10 giorni, a comunicarli all'organizzazione sindacale dei lavoratori, cui risulti iscritto il lavoratore colpito dal provvedimento.

Art. 53.

Il lavoratore sottoposto a procedimento penale deve darne immediata notizia alla Cassa. Questa determina se il dipendente debba o meno, in pendenza del giudizio, essere sospeso dal servizio.

CAPITOLO X

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54.

La cessazione del rapporto di lavoro può avvenire: per la sola categoria impiegati, impiegate e commessi.

a) Per riduzione delle esigenze aziendali dovuta a diminuzione non occasionale di lavoro:

per tutte le categorie funzionari, impiegati, impiegate, commessi;

b) Per superato periodo di conservazione del posto per malattia ai sensi dell'art. 43 (fermo il minimo di legge previsto in caso di t.b.c.) nonchè per invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sulla assicurazione invalidità e vecchiaia;

c) Su richiesta del lavoratore nei casi di retrocessione di cui alla lettera *d*) dell'art. 49;

d) Per licenziamento in tronco a sensi della lettera *c*) dell'art. 49;

e) Per risoluzione del rapporto ad iniziativa della Cassa per regolare disdetta;

f) Per dimissioni;

g) Per recesso del lavoratore per giusta causa a sensi dell'art. 2119 del Codice civile;

h) Per aver superato i limiti di età indicati nello articolo 2 della legge 4 aprile 1952, n. 218 o comunque per maturato diritto con effetto immediato ad un trattamento pensionario;

i) Per morte.

Art. 55.

In caso di risoluzione del rapporto a sensi della lettera *a*) dell'art 54 spetta al dipendente il seguente preavviso:

Impiegati ed impiegate

Mezzo mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio, con il minimo di due mesi e con il massimo di sei mesi.

Commessi

Un terzo di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio, con il minimo di mesi uno e 2/3 e con il massimo di 4 mesi.

Oltre al preavviso o, in difetto, oltre alla indennità corrispondente, spetta al lavoratore una indennità di anzianità nella misura prevista dall'art. 64.

Art. 56.

In caso di risoluzione del rapporto, a sensi della lettera *b*), dell'art. 54 qualora la risoluzione stessa avvenga per iniziativa della Cassa, spetta al dipendente una indennità di anzianità nella misura prevista dall'articolo 64 oltre alla indennità sostitutiva del preavviso nella seguente misura:

Funzionari

a) Mesi 5 se il funzionario ha una anzianità di servizio non superiore a 6 anni;

b) Un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità di servizio, con un massimo di altri 5 mesi. In conseguenza il termine complessivo di preavviso non potrà superare i 10 mesi.

Impiegati e impiegate

Mezza mensilità per ogni anno compiuto di effettivo servizio col minimo di due e col massimo di otto mensilità.

Commessi

Un terzo di mensilità per ogni anno compiuto di effettivo servizio col minimo di una e mezza e col massimo di sei mensilità

Qualora invece la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del dipendente, questi è esonerato dall'obbligo di preavviso mentre gli spetta l'indennità di anzianità nella misura prevista dall'art 64.

Art. 57

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lettera *e)* dell'art. 54 spetta al dipendente una indennità sostitutiva del preavviso nella seguente misura fissa:

Funzionari: 3 mesi.

Impiegati e impiegate: 2 mesi.

Commessi: 45 giorni.

Oltre alla suddetta indennità, spetta al dipendente una indennità di anzianità nella misura prevista dallo art. 64.

Art. 58.

In caso di risoluzione del rapporto a sensi della lettera *d)* dell'art. 54 non spettano al dipendente nè preavviso, nè indennità di anzianità; vengono solo corrisposti il trattamento economico del mese in corso ed i ratei maturati delle gratificazioni nella misura contrattuale.

Il licenziamento in tronco ha effetto legale dal momento della consegna della comunicazione scritta allo interessato; qualora la consegna della comunicazione non possa effettuarsi, il licenziamento ha effetto legale dalla data risultante dalla ricevuta di ritorno della lettera raccomandata R. R. portante la comunicazione diretta al domicilio dichiarato dal lavoratore.

Nel caso di licenziamento in tronco resta salvo ed impregiudicato alla Cassa ogni diritto per tutte le conseguenze e ragioni di legge.

Art. 59.

In caso di risoluzione del rapporto a sensi della lettera *e)* dell'art. 54, spetta al dipendente il seguente preavviso:

Funzionari:

Lo stesso preavviso previsto ai punti *a)* e *b)* dell'art. 56.

Impiegati ed impiegate:

Con anzianità fino a 5 anni di servizio effettivo mesi 3.

Con anzianità da 5 a 10 anni di servizio effettivo mesi 4.

Con anzianità da 10 a 15 anni di servizio effettivo mesi 5.

Con anzianità superiore a 15 anni di servizio effettivo mesi 6.

Commessi:

Con anzianità fino a 5 anni di servizio effettivo mesi 2.

Con anzianità da 5 a 10 anni di servizio effettivo mesi 2 e 1/4.

Con anzianità da 10 a 15 anni di servizio effettivo mesi 3.

Con anzianità superiore a 15 anni di servizio effettivo mesi 4.

Oltre al preavviso, o in difetto, oltre all'anzianità corrispondente spetta al dipendente l'indennità di anzianità nella misura prevista dall'art 64.

Nel caso sempre di risoluzione del rapporto ai sensi della lettera *e)* art. 54, sarà corrisposta al dipendente una indennità speciale nella seguente misura:

Funzionari:

La stessa indennità prevista ai punti *a)* e *b)* dell'art. 56.

Impiegati, impiegate e commessi:

Fino a 5 anni di anzianità di effettivo servizio 3 mensilità;

Con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio 4 mensilità;

Con anzianità da 10 a 15 anni di effettivo servizio 5 mensilità;

Con anzianità superiore a 15 anni di effettivo servizio 6 mensilità.

Le mensilità di cui sopra si intendono comprensive dei ratei delle gratificazioni contrattuali.

Art. 60.

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi della lettera *f)* dell'art. 54 le dimissioni devono essere presentate con il preavviso di un mese, salvo che intervenga fra il dipendente e la Cassa un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

Al dimissionario compete il pagamento dell'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

E' in facoltà della Cassa di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso, corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza stessa

Al dimissionario che abbia compiuto i 2 anni e non abbia superato i 5 anni di servizio effettivo, spetta il 50% dell'indennità di anzianità prevista dall'art 64 mentre spetta il 75% dell'indennità stessa qualora abbia compiuto i 5 anni e non abbia superato i 7 anni di servizio effettivo.

L'indennità di anzianità prevista dall'art. 64 spetta per intero al dimissionario che abbia compiuto 7 anni di servizio effettivo oppure 55 anni di età (50 anni di età per i mutilati ed invalidi di guerra).

Alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio spetta il trattamento economico fino al termine del mese in corso e — in sostituzione della indennità di cui al quarto comma — l'indennità di anzianità di cui all'art. 64.

Art. 61.

In caso di risoluzione del rapporto a sensi della lettera *g*) dell'art. 54 spetta al lavoratore, oltre all'indennità di anzianità di cui all'art. 64 lo stesso trattamento che gli competerebbe se la risoluzione del rapporto si fosse verificata a sensi della lettera *c*) dell'art. 54 — ovvero della lettera *h*) dello stesso articolo qualora ricorrano le condizioni in essa previste — sostituendosi al preavviso la corrispondente indennità.

Art. 62.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a sensi della lettera *h*) dell'art. 54 al dipendente che abbia superato i limiti di età previsti alla lettera *h*) dello stesso articolo spetta l'indennità di anzianità di cui all'art. 64 e l'indennità sostitutiva del preavviso nella seguente misura:

Funzionari:

Le stesse mensilità previste ai punti *a*) e *b*) dello art. 56.

Impiegati e impiegate:

Con anzianità fino a 5 anni di effettivo servizio 2 mensilità;

Con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio, 3 mensilità;

Con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 4 mensilità.

Commessi:

Con anzianità fino a 5 anni di effettivo servizio 1 mensilità;

Con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio 2 mensilità;

Con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 3 mensilità.

Art. 63.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore (art. 54 lettera *i*), viene corrisposta, oltre alla indennità di anzianità di cui all'art. 64 l'indennità sostitutiva del preavviso nella seguente misura, in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore defunto:

Funzionari:

In caso di morte del funzionario, compete agli aventi diritto il trattamento che sarebbe spettato al funzionario ove la risoluzione del rapporto fosse dovuta ad iniziativa della Cassa.

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta nella misura di cui all'art. 56, ai punti *a*) e *b*).

Impiegati ed impiegate:

Con anzianità fino a 5 anni di effettivo servizio 2 mensilità;

Con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio 3 mensilità;

Con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 4 mensilità.

Commessi:

Con anzianità non superiore a 5 anni di effettivo servizio 1 mensilità;

Con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio 2 mensilità;

Con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio 3 mensilità.

Art. 64.

L'indennità di anzianità è stabilita nella misura di una mensilità (costituita da stipendio e eventuale maggiorazione per funzionari, assegno di carica, indennità temporanea funzionari, indennità di contingenza, indennità di mensa in atto alla data di risoluzione del rapporto) per ogni anno di effettivo servizio prestato sotto qualsiasi qualifica.

Le frazioni mensili di anno di anzianità di servizio vengono calcolate in dodicesimi, computandosi come mese intero la frazione di mese.

Ai soli funzionari in aggiunta a quanto stabilito dal primo comma del presente articolo verrà corrisposta all'atto della risoluzione sopra prevista una somma pari al 25% dell'importo dell'indennità di anzianità relativa al periodo di servizio prestato come funzionario.

Presso le Casse di maggiore importanza al Funzionario di grado più elevato la maggiorazione prevista al comma precedente potrà essere elevata al 50% per quel periodo di servizio prestato nel grado più elevato.

Art. 65.

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

Art. 66.

La disdetta del rapporto di lavoro deve essere comunicata all'interessato per iscritto.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro e qualora sorga contestazione circa la somma spettante al lavoratore o agli aventi diritto, la Cassa è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata di tale somma senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

Art. 67

In caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano la Cassa rilascerà al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività presso la Cassa delle mansioni nella stessa disimpegnate e dei gradi eventualmente ricoperti.

CAPITOLO XI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI - TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

Art. 68.

Al personale addetto al servizio di cassa o al maneggio o custodia di valori sarà richiesta la prestazione di cauzione.

La restituzione della cauzione a chi cessa per qualsiasi motivo dal servizio che ne determinò la prestazione, viene fatta dopo accertata la inesistenza di responsabilità a carico del lavoratore e comunque nel periodo massimo di sei mesi, salvo il caso di contestazione giudiziaria in corso relativa a tale responsabilità.

Le cedole delle cauzioni in titoli e gli interessi delle cauzioni in contanti sono di pertinenza del lavoratore.

Art. 69.

I dipendenti — funzionari, impiegati, impiegate o commessi — i quali fruiscano di un trattamento economico e normativo superiore a quello loro spettante in base al presente contratto continueranno a godere di tale maggior trattamento fino a quando per raggiungimento del successivo scaglione di anzianità di effettivo servizio non abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo superiore.

L'eventuale differenza già concepita in più di quanto disposto dal presente accordo e relative tabelle economiche continuerà ad essere erogata sotto la voce « assegno personale » da assorbirsi progressivamente in relazione ai futuri scatti tabellari.

Quanto sopra naturalmente salvo accordi particolari che possano sussistere con l'Amministrazione delle singole Casse.

Art. 70.

Fermo restando il principio dell'applicazione integrale del presente accordo, senza alcuna limitazione, al personale che rivesta i requisiti previsti all'art. 1 e salvi i migliori trattamenti già in essere secondo il disposto dell'art. 69, per quelle Casse che non raggiungano una giacenza minima di L. 80 milioni di depositi fiduciari, le tabelle economiche del presente contratto verranno applicate secondo percentuali non inferiori a quelle minime indicate in appresso:

Casse con depositi fino a 25 milioni: il presente contratto non viene applicato.

Casse con depositi fino a 50 milioni: 80%.

Casse con depositi fino a 80 milioni: 90%.

Per il personale che presta servizio ad orario ridotto la retribuzione, fissata dalle norme di cui al comma precedente, verrà commisurata alle ore di lavoro effettivamente prestate.

A tal fine la paga oraria verrà determinata dividendo l'ammontare delle competenze mensili per un divisore fisso che si determina moltiplicando le ore settimanali di lavoro fissate dal 1° comma dell'art. 27 per quattro.

La determinazione della giacenza dei depositi per la applicazione delle percentuali di cui sopra verrà effettuata ogni fine d'anno in base alla giacenza media dell'ultimo quadrimestre.

Art. 71

Il passaggio della Cassa alla categoria superiore, per quanto concerne il trattamento economico di cui allo art. 70, avrà effetto dal 1° gennaio successivo (escluse quindi ogni effetto retroattivo).

Art. 72.

Il presente contratto collettivo di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite da contratti individuali stipulati singolarmente da dipendenti con le proprie Amministrazioni.

Art. 73.

Il presente accordo si applica al personale in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Avrà decorrenza a tutti gli effetti dal 1° gennaio 1956.

Per l'applicazione di quanto previsto agli artt 70 e 71 (Casse con depositi inferiori a 80 milioni) verrà tenuto calcolo, come base di partenza, dell'ammontare dei depositi esistenti al 31 marzo 1956.

Andrà a scadere il 31 dicembre 1956 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto almeno un mese prima di ciascuna scadenza.

Art. 74.

Formano parte integrante del presente contratto i seguenti allegati:

n. 1 Tabella degli stipendi in vigore dal 1° gennaio 1956;

n. 2 Tabella della indennità di contingenza, di mensa, di carica, di rischio e temporanea per funzionari, in vigore dal 1° gennaio 1956.

ALLEGATO n. 1

TABELLA DEGLI STIPENDI DOVUTI AD IMPIEGATI IMPIEGATE - COMMESSI

1° gennaio 1956

(aggiornamento « scala mobile » punti 123 accordo F.A.B.I. ASSICREDITO)

ANNI DI ETÀ		Impiegati		Impiegate		Commessi	
		1ª Cat	2ª Cat.	1ª Cat.	2ª Cat.	1ª Cat.	2ª Cat.
14-15		—	—	—	—	—	9.439
15-17		—	—	—	—	—	10.552
17-19		20.574	16.916	18.241	15.589	—	13.734
19-21		25.028	21.261	22.058	19.301	17.922	16.279
Dopo il 21° anno							
Classe	Ferman.						
1	2	29.693	24.657	25.982	23.014	21 794	19.832
2	2	31.920	26.566	28.050	24.814	23.385	21.316
3	2	34.306	28.579	30.277	26.724	25.080	22.800
4	2	36.957	30.807	32.662	28.728	26.883	24.498
5	2	39.925	33.245	35.207	30.860	28.845	26.195
6	2	42.893	35.685	37 752	32.981	30.807	27.889
7	2	45.864	38.124	40.296	35.101	32.768	29.587
8	2	48.833	40.561	42.841	37.221	34.729	31.283
9	2	51.802	43.000	45.387	39.341	36.691	32.981
10	2	54 771	45.440	47.930	41 464	38.663	34.67
11	2	57 740	47.878	50.476	43.584	40.615	36.372
12	2	60.708	50.318	53.021	45.704	42.577	38.07
13	—	63.678	52.757	55.667	47.826	44.539	39.76

Funzionari

Le stesse tabelle, maggiorate secondo una percentuale variabile — da fissarsi per ogni singola Cassa — fino ad un massimo del 40%.

ALLEGATO n. 2

Indennità di contingenza

(ai funzionari per 16 mensilità - agli impiegati e commessi per 15 mensilità)

PIAZZE	AL PERSONALE		
	dopo il 21° anno di età o inferiore con assegni famigliari	di età fra il 17° e il 21° anno	di età inferiore al 17° anno
1ª oltre 200.000 abit.	18.083	12.275	7.741
2ª da 50.000 a 200.000 abitanti	16.173	10.978	7.106
3ª da 20.000 a 50.000 abitanti	14.212	9.703	6.471
4ª da 5.000 a 20.000 abitanti	12.304	8.112	5.199
5ª fino a 5.000 abitanti	11.324	6.974	4.666

Indennità di mensa

Piazze classificaz. come sopra.	Per 12 mensilità
1ª categoria	5.595
2ª categoria	4.589
3ª categoria	3.608
4ª categoria	2.410
5ª categoria	2.017

Assegno di carica (per 15 o 16 mensilità)

Capo ufficio . . . . L. 10.667
Vice capo ufficio . . . . » 6.364

Indennità di rischio (per 12 mensilità)

Cassiere che abbia con continuità effettiva maneggio di valori allo sportello e la responsabilità della disponibilità di cassa:

Per le casse fino a 500 milioni di depositi L. 3.490
Per le casse oltre 500 milioni di depositi » 6.540

Speciale corresponsione temporanea ai funzionari (per 16 mensilità)

Minimo per il grado meno elevato . . L. 8.092
Minimo per il grado più elevato . . » 40.459

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 SETTEMBRE 1956 SULL'AUMENTO DELLE RETRIBUZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE CASSE RURALI E ARTIGIANE DELLA LOMBARDIA

Accordo redatto a Milano il 6 settembre 1956

fra

l'Unione Regionale Cooperative di Credito, Milano

e

il Comitato Sindacale Dipendenti Casse Rurali Lombarde, rispettivamente rappresentati la prima dal proprio Vice-presidente comm. *Guido Pozzi*, e il secondo dal proprio Presidente sig. *Alfredo Ferri*, preso atto dell'accordo stipulato il giorno 13 luglio scorso tra l'Assicredito e le Associazioni Sindacali dei Dipendenti delle Aziende di Credito (F.A.B.I. F.I.B. U.I.B. SINDACOMIT, per l'aggiornamento economico dei contratti di lavoro per i dipendenti delle Aziende di Credito, richiamata la premessa contenuta nell'accordo base del contratto di lavoro in corso secondo la quale le parti hanno inteso, con detto contratto, garantire e mantenere a tutti i dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane, nonchè delle altre Cooperative di Credito aderenti all'U.R.C.C. Milano, un trattamento economico ed un riconoscimento professionale degni della loro funzione non meno importante ed apprezzata di quella dei dipendenti degli altri Istituti Bancari: si conviene quanto segue.

(*Omissis*)

3) A far tempo dal 1° gennaio 1957 — e solo nel caso che il contratto non venga disdetto nei termini pattuiti — le tabelle economiche subiranno una revisione in aumento, utilizzando un importo pari all'8% dell'ammontare annuo lordo delle retribuzioni, esclusi gli assegni familiari ed il caropane, in atto alla fine del mese di giugno 1956. Detto importo verrà utilizzato per la formazione delle nuove tabelle, tenendo presente l'opportunità di una riqualificazione tra le diverse categorie del Personale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 25 LUGLIO 1959 SULLA PROROGA CON MODIFICHE DEL CONTRATTO COLLETTIVO 20 MAGGIO 1956 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE CASSE RURALI E ARTIGIANE DELLA LOMBARDIA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Unione regionale cooperative di credito,

tra

l'Unione Regionale Cooperative di Credito rappresentata dal Presidente dott. *Virginio Bontadini* assistito dall'ing. dott. cav. *Ottorino Zibetti*, dal comm. *Carlo Valtorta* e dal Direttore rag. *Luigi Papetti*

e

il Sindacato Dipendenti Casse Rurali Lombarde, rappresentato dal Segretario coordinatore M. *Alfredo Ferri* assistito dal rag. *Pierino Corbetta* e dal sig. *Luigi Tentori;*

premesso che in data 31 dicembre 1958 è venuto a scadere il Contratto collettivo di lavoro stipulato il 20 maggio 1956 per espressa disdetta da parte dei contraenti,

a conclusione delle trattative intervenute nella intesa di addivenire ad una sistemazione della disciplina contrattuale (economica e normativa) si è convenuto quanto segue:

1) Il Contratto collettivo regionale di lavoro stipulato il 20 maggio 1956 viene prorogato al 30 giugno 1962, salvo quanto in appresso stabilito e quanto sarà concordato per ciò che si riferisce al seguente numero 4.

2) A decorrere dal 1° gennaio 1960 sarà applicato un aumento del 6% su tutte le voci ed indennità delle tabelle economiche in atto al 31 dicembre 1958 (esclusa la sola indennità di rischio e gli assegni familiari).

(*Omissis*)

Il presente accordo impegna le Casse Rurali aderenti all'Unione Regionale delle Cooperative di Credito che avevano aderito al contratto stipulato il 20 maggio 1956.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 590.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dagli alberghi, ristoranti, mense, locande della provincia di Vercelli.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959 per i dipendenti da aziende di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 settembre 1959 per il personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels meublés, pensioni e locande, nonchè ristoranti, caffè e bars annessi;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948 sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione, per i dipendenti dalle aziende di cui al predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957 per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visto, per la provincia di Vercelli, l'accordo collettivo 27 giugno 1955, stipulato tra il Sindacato Alberghi, Ristoranti, Mense, Locande e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Provinciale Liberi Sindacati;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Vercelli, in data 6 febbraio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 27 giugno 1955, relativo a tutti i prestatori d'opera dipendenti dagli alberghi, ristoranti, mense, locande, siti nell'ambito della competenza territoriale dell'Associazion Commercianti della provincia di Vercelli, sono regolat da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accord anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernent la disciplina nazionale della rispettiva categoria pur chè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo cos stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i di pendenti dalle imprese esercenti le attività indicat nell'accordo collettivo di cui al primo comma, del provincia di Vercelli.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e de decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 45. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 27 GIUGNO 1955 PER TUTTI I PRESTATORI D'OPERA DIPENDENTI DAGLI ALBERGHI, RISTORANTI, MENSE, LOCANDE, SITI NELL'AMBITO DELLA COMPETENZA TERRITORIALE DELL'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI VERCELLI

L'anno 1955, il giorno 27 giugno, alle ore 15,30 in Vercelli, presso la sede dell'Associazione Commercianti della Provincia,

tra

il SINDACATO ALBERGHI, RISTORANTI, MENSE, LOCANDE, rappresentato da:

Avalli rag. *Ambrogio*, Presidente del Sindacato,

Galleani rag. *Piero*, Funzionario dell'Associazione,

e

gli Organismi dei Prestatori d'Opera rappresentati dalla:

CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO nelle persone dei signori *Ferraris Giuseppe* e *Pollo Pietro*

UNIONE PROVINCIALE LIBERI SINDACATI nella persona del sig. *Data Giovanni*,

si è stipulato il presente Accordo Salariale da valere per tutti i prestatori d'opera dipendenti dagli Alberghi, Ristoranti, Mense, Locande, site nell'ambito della giurisdizione territoriale di competenza dell'Associazione Commercianti della provincia di Vercelli.

Art. 1.

I minimi di salario mensile attualmente vigenti, come da Accordo Salariale stipulato in data 29 aprile 1952, relativi ai prestatori di opera dipendenti da Alberghi, Ristoranti, Mense e Locande, vengono modificati e sostituiti dalla tabella che di seguito viene riportata.

Tabella minimi salariali mensili

QUALIFICA	Colonna N. 1 Salario globale per esercizi che non applicano la percentuale lire	Colonna N. 2 Salario base (oltre ai punti) per tutti gli altri esercizi lire
Cuoco di 2ª categoria	38.000	31.000
Cuoco di 3ª e 4ª categoria	37.000	30.000
Cuoco Locande	32.000	25.300
Aiuto cuoco	17.000	13.800
Apprendista cuoco (dopo 4 mesi di servizio)	8.500	5.750
Cameriere (tavoleggiante)	32.000	—
Aiuto cameriere	15.000	—
Apprendista cameriere (dopo 4 mesi di servizio)	7.500	—
Donna tutto fare (Albergo)	13.000	9.200
Donna tutto fare (Locanda)	11.000	8.050
Facchino (uomo tutto fare)	16.000	11.500
Cameriera (in esercizi con meno di 10 camere)	12.000	—
Cameriera (in esercizi con più di 10 camere)	15.000	-

Art. 2.

Agli effetti salariali il personale retribuito a percentuale conserverà tutti i diritti garantiti dalla legge e dal Contratto Collettivo, nel senso che viene per esso garantita una corresponsione annuale salariale globalmente non inferiore all'importo ottenuto calcolando l'importo di tredici mensilità più l'importo delle diciassette giornate di paga doppia. (Vedi colonna numero 1 della relativa tabella).

Art. 3.

I datori di lavoro che hanno personale pagato a percentuale, si impegnano, in ogni caso, a non attingere al monte della percentuale alcuna parte di essa da corrispondere ai famigliari che prendono effettiva parte al lavoro. Viene così effettivamente rinunciato al diritto ad essi riconosciuto dall'art. 66, comma n. 4 del Contratto Collettivo di Lavoro.

Art. 4.

I minimi salariali inseriti nella sopra specificata tabella e ripartiti a seconda delle specifiche qualifiche, si rendono operativi, a tutti gli effetti, *a decorrere dal 1° giugno* 1955.

Art. 5.

Negli esercizi con meno di 10 (dieci) camere non esiste netta distinzione circa le mansioni attribuite alla cameriera, la quale può essere adibita contemporaneamente al servizio dei piani, guardaroba e della mensa. Invece, negli esercizi con più di 10 (dieci) camere, qualora la cameriera disimpegni mansioni promiscue, come sopra specificato, essa ha diritto ad una maggiorazione di salario in ragione del 20% (venti per cento).

Art. 6.

E' implicito che è fatto salvo ogni condizione di mi glior favore. Il presente accordo si intende tacitament rinnovato, mese per mese, finchè una delle parti inte ressate non l'avrà disdettato nei termini e con la pro cedura di legge.

N.B. — Negli Alberghi e Ristoranti ove veng conteggiata la percentuale, essa sarà dell'11% (undi per cento) per i locali di 3ª categoria e del 12% (dodi per cento) per i locali di 2ª categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA *2 gennaio 1962, n. 591.*

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dagli agenti di cambio di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge *14 luglio 1959, n. 741*;

Visto il contratto collettivo 29 dicembre 1958, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dagli agenti di cambio di Milano, stipulato tra la Sezione di Milano dell'Associazione Italiana degli Agenti di Cambio e la Federazione Italiana Bancari C.I.S.L. -, il Libero Raggruppamento Sindacale dei Dipendenti degli Agenti di Cambio e dei Commissionari di Borsa e Valori di Milano;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19 della provincia di Milano, in data 3 ottobre 1960 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo 29 dicembre 1958, relativo ai lavoratori dipendenti dagli agenti di cambio di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dagli agenti di cambio di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 29 DICEMBRE 1958 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DAGLI AGENTI DI CAMBIO DI MILANO

Il 29 dicembre 1958, in Milano, presso l'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, alla presenza del sua direttore avv. *Giovanni Risoldi,* assistito dal dott. *Gerolamo Omodeo-Zorini* e con la partecipazione del dott. *Angelo Garofalo,*

tra

la Sezione di Milano dell'Associazione Italiana degli Agenti di Cambio, rappresentata dal presidente signor *Guido Colombo* e dai signori gr. uff. dott. prof. *Luigi Gaetano Polvara, Giovanni Introini* e rag. *Vincenzo Daelli,* agenti di cambio, assistiti dall'avv. *Cesare Coltro-Campi;*

e

la Federazione Italiana Bancari (F.I.B.), aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal segretario nazionale signor *Umberto Corradini* e dai membri del Comitato direttivo provinciale, signori *Aldo Cagiada* e *Giulio Cameroni;*

il Libero raggruppamento sindacale dei dipendenti degli agenti di cambio e dei commissionari di Borsa e Valori di Milano (RA.DI.BO.VA.), rappresentata dal presidente sig. *Carlo Capelli* e dal vice presidente signor *Gianfranco Seregni;*

è stato stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro, da valere per i dipendenti degli agenti di cambio di Milano.

Art. 1.

ASSUNZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti

certificato di nascita e di cittadinanza;

certificato di studi compiuti;

copia dello stato di servizio militare e del foglio matricolare;

certificato del casellario giudiziario di data non inferiore a tre mesi e certificati di carichi pendenti.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto all'interessato specificando:

la data di assunzione in servizio;

la categoria cui l'interessato viene assegnato;

il trattamento economico iniziale;

la durata dell'eventuale periodo di prova.

Il limite di età per l'assunzione è di anni 17 per gli impiegati e di anni 14 per i commessi. Non è ammessa l'assunzione del personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova. Durante il periodo di prova, che non può superare i tre mesi, si applicano le disposizioni del presente contratto con le eccezioni di cui al secondo e terzo comma del presente articolo.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso e senza indennità ad iniziativa di una delle parti.

Nel caso di recesso del lavoratore devono essere corrisposti, allo stesso, le competenze (compresi i ratei della gratificazione per i mesi di prestato servizio) computando come mese intero la eventuale frazione di mese superiore ai 14 giorni; nel caso, invece, di risoluzione del rapporto per iniziativa del datore di lavoro, devono essere corrisposte al lavoratore le competenze, sopra indicate, fino al termine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova il personale si intende confermato e la sua anzianità decorre, a tutti gli effetti, dalla data della sua entrata in servizio.

Vengono esclusi dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso altro agente di cambio per almeno tre mesi nel corso dell'anno.

Art. 3.

QUALIFICHE

1) *Procuratori:*

a) a firma libera;

b) a firma abbinata o con mandato speciale alle grida.

2) *Impiegati:*

a) 1ª categoria: impiegati muniti di laurea o di diploma di ragioniere, cassieri liquidatori, arbitraggisti e contabili.

Si conviene che agli impiegati muniti di laurea o di diploma di ragioniere, per i primi sei mesi di servizio, comprensivi del periodo di prova, ove sia richiesto all'atto dell'assunzione, verrà corrisposta una retribuzione, in ogni caso non inferiore a quella prevista per gli impiegati di 2ª categoria.

Ne faranno comunque eccezione coloro che provengono da altro agente di cambio, presso il quale abbiano compiuto tale periodo;

b) 2ª categoria: impiegati che svolgono mansioni che richiedono la semplice diligenza di esecuzione.

3) *Commessi*:

Personale che non esplica lavoro di scritturazione contabile.

Nota a verbale

Debbono considerarsi contabili, ai fini della classificazione in 1ª categoria, coloro che effettuano le registrazioni della prima nota - affari.

Art. 4.

INCARICO SUPERIORE

L'agente di cambio può incaricare il dipendente di sostituirne altro di grado o di categoria superiore. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di sei mesi di servizio continuativo, alla qualifica corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. In ogni caso, la sostituzione per un periodo di oltre un mese dà diritto al lavoratore per i periodi successivi, alla retribuzione inerente alle mansioni svolte.

Art. 5.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Al personale che sarà assunto in servizio dalla data di entrata in vigore del presente contratto saranno riconosciute, agli effetti tabellari ed a quelli delle ferie e di malattia, le seguenti anzianità convenzionali:

a) il 75 % del servizio precedentemente prestato con la stessa qualifica presso altro agente di cambio;

b) il 50 % del periodo di servizio militare prestato quale combattente in reparti operanti in zone di operazione, dedotto il servizio di leva;

c) un anno, per:

le decorazioni al valor militare e per le premiazioni per merito di guerra;

per le mutilazioni e per le invalidità di guerra, anche se subite da civili;

per le ferite di guerra.

Art. 6.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto al mantenimento del posto per i periodi seguenti, in rapporto alla anzianità di servizio a fianco segnata:

mesi tre, fino a cinque anni di compiuto servizio;

mesi quattro, dal quinto anno di servizio effettivo fino all'ottavo anno;

mesi sei, dall'ottavo anno di servizio effettivo fino al decimo anno;

mesi nove, dal decimo anno di servizio effettivo fino al quindicesimo anno;

mesi dodici, oltre il quindicesimo anno di effettivo servizio.

Il trattamento economico da corrispondere, invece, al lavoratore nei casi sopra considerati, è del:

100 % per i primi tre mesi di malattia o di infortunio;

50 % per gli eventuali sei mesi successivi ai tre mesi anzidetti e cioè fino al nono mese.

Per i dipendenti affetti da T.B.C. e ricoverati in Istituti sanitari o in case di cura si applica il disposto dell'art. 10 di cui alle legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Agli stessi, tuttavia, verrà usato il trattamento economico di cui al precedente capoverso

L'agente di cambio ha la piena facoltà di accertare, a mezzo di suo medico di fiducia, la reale esistenza della malattia o dell'infortunio del dipendente e di controllarne il decorso.

Ai fini del computo del trattamento di cui sopra, si cumulano anche i periodi di malattia verificatisi nei sei mesi precedenti.

Art. 7.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e di puerperio, la lavoratrice ha diritto a rimanere assente dal servizio per un periodo non inferiore a mesi quattro.

Durante tale periodo alla stessa verrà usato il normale trattamento economico, come se fosse in servizio, fermi restando tutti gli altri diritti di cui alla legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata con legge 23 maggio 1951, n. 394 e al relativo regolamento di attuazione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568.

Art. 8.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per l'adempimento degli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio, computando detto periodo, a tutti gli effetti, ai fini della anzianità di servizio.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Nell'uno e nell'altro caso il lavoratore dovrà riprendere servizio entro trenta giorni dal congedamento o dall'inizio della licenza illimitata in attesa di congedo.

Art. 9.

CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie.

Art. 10.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del personale e la progressione automatica degli scatti per età e per anzianità di servizio sono stabiliti dalla tabella allegata al presente contratto (All. n. 1).

Le competenze mensili vengono corrisposte alla fine di ogni mese, corredate con la distinta degli emolumenti che formano le stesse e delle trattenute di legge e contrattuali.

La retribuzione è costituita:

dallo stipendio;

da tutte le altre indennità di legge in atto e di nuova applicazione;

da tutte le altre eventuali indennità riferentisi alla qualifica e alle mansioni.

Al personale vengono corrisposte annualmente:

una gratifica per ferie, pari a ½ mensilità, da erogarsi entro il 5 del mese di agosto;

una gratifica natalizia, pari ad una intera mensilità, da erogarsi entro il 20 del mese di dicembre;

una gratifica complementare, non inferiore a ½ mensilità, per gli impiegati ed i commessi e, non inferiore a una intera mensilità, per i procuratori, da erogarsi entro il 31 marzo.

Restando acquisti i trattamenti, eventualmente in atto, più favorevoli di quelli previsti dal presente accordo.

Le mensilità in questione saranno corrisposte in misura pari al trattamento economico globale del mese di dicembre dell'esercizio a cui si riferiscono, esclusi, da esse, gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno le gratificazioni competono in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la eventuale frazione di mese superiore ai 14 giorni.

Il trattamento economico previsto è soggetto a variazioni in correlazioni al mutamento del costo della vita in base alle rilevazioni statistiche del comune di Milano.

Nota a verbale

Lo stipendio è comprensivo dell'indennità di contingenza.

Art. 11.

PASSAGGI DI CATEGORIA

Il passaggio da una categoria alla categoria superiore avviene:

per promozione;

per conseguimento di uno dei titoli di studio di cui all'art. 3, qualora il lavoratore venga stabilmente adibito a mansioni proprie della categoria superiore;

per diritto acquisito nello svolgimento di mansioni previste dall'art. 4.

In caso di passaggio dalla categoria commessi a quella di impiegati di 2ª categoria e da questa a quella di impiegati di 1ª categoria, il lavoratore verrà inquadrato nella classe di tabella il cui stipendio risulti immediatamente superiore a quello precedente percepito, maggiorato di due scatti.

In nessun caso la nuova retribuzione potrà risultare superiore a quella stabilita considerando gli anni di effettivo servizio presso l'agente di cambio come effettuati nella nuova categoria.

Il lavoratore inquadrato alla 1ª categoria impiegati e promosso procuratore a firma abbinata od a mandato speciale alle grida, avrà il trattamento economico in atto maggiorato del 20 %.

Nel caso di promozione da procuratore a firma abbinata ed a mandato speciale alle grida a procuratore a firma libera il trattamento economico sarà quello percepito maggiorato del 33 %.

Nell'ipotesi di promozione del lavoratore inquadrato nella 1ª categoria impiegati a procuratore a firma libera il nuovo trattamento economico sarà quello percepito maggiorato del 20 % ed ulteriormente del 33 %.

In caso di assunzione da parte dell'agente di cambio il lavoratore da inquadrare nella categoria di procuratore a firma abbinata od a mandato speciale alle grida, il trattamento economico sarà quello iniziale risultante dalla tabella degli impiegati di 1ª categoria, 1º scatto, maggiorato del 20 %; mentre se tale lavoratore verrà inquadrato nella categoria di procuratore a firma libera a tale trattamento dovrà aggiungersi una ulteriore maggiorazione del 33 %.

Quanto sopra, fatto salvo il disposto dell'art. 5 del presente contratto.

Il passaggio a categoria superiore come le eventuali promozioni, debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 44 ore settimanali.

L'orario giornaliero è diviso in due turni, ad eccezione della giornata di sabato.

Nel limite di 44 ore di lavoro complessive settimanali, è consentito all'agente di cambio di richiedere al lavoratore prestazioni eccedenti le otto ore giornaliere. Entro lo stesso limite, gli orari di lavoro possono essere fissati dall'agente di cambio, tanto per tutti i lavoratori, come per taluni di essi, secondo le esigenze dell'Ufficio.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario feriale e festivo, espressamente richieste dall'agente di cambio, è riconosciuta, al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione oraria del 35 %. (vedi allegato n. 2).

Le prestazioni domenicali daranno, inoltre, diritto al riposo compensativo.

Nota a verbale

Qualora il calendario di borsa dovesse modificarsi, le parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di variazioni all'orario nella giornata di sabato.

Art. 14.

FERIE

Nel corso di ogni anno solare la durata delle ferie del lavoratore è stabilita come segue:

1) il periodo feriale di borsa (mese di agosto), purchè esso non sia inferiore a due settimane, per una anzianità di servizio fino al decimo anno;

2) l'anzidetto periodo, più sei giorni lavorativi, per anzianità di servizio dal decimo anno compiuto al ventesimo;

3) lo stesso periodo feriale di borsa, più dodici giorni lavorativi, per anzianità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto. La parte di ferie eccedente il periodo feriale di borsa verrà usufruita dal lavoratore previo accordo con l'agente di cambio.

L'agente di cambio ha facoltà di richiamare in attività il lavoratore che è assente per ferie, quando urgenti necessità di servizio lo richiedano. In questo caso, il dipendente ha diritto:

al completamento dei giorni di ferie restanti in successivo periodo;

al rimborso delle spese, che egli dovrà dimostrare di aver sostenute, derivanti dalla interruzione delle ferie stesse.

Il rimborso avrà luogo anche nel caso di spese sostenute dal lavoratore a seguito della variazione di periodo di ferie o di tempo già convenuto tra le parti.

Art. 15.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può essere risolto:

a) per iniziativa dell'agente di cambio, con regolare disdetta all'altra parte;

b) per superato periodo di malattia o di infortunio di cui all'art. 6 del presente contratto e per superato periodo di cui alla legge 28 febbraio 1958, n. 86 in caso di T.B.C.

c) per dimissioni del lavoratore;

d) per recesso del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile;

e) per raggiunti limiti di età, di cui all'art. 2 della legge 3 aprile 1952, n. 218;

f) per decesso del lavoratore;

g) per licenziamento in tronco a seguito di così grave mancanza del lavoratore per cui non viene più consentita la sua presenza al lavoro, sempre ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile.

Art. 16.

PREAVVISO

I termini di preavviso per il lavoratore che abbia superato il periodo di prova, sono i seguenti:

1) nel caso di cui al punto *a*) dell'art. 15, mezzo mese per ogni anno di effettivo servizio prestato, fino a 8 anni; oltre gli otto anni e fino a 15, mesi cinque; oltre i 15 anni, mesi 6:

2) nel caso di cui al punto *b*) dell'articolo anzidetto, 1/3 di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio e fino a 9 anni; oltre i 9 anni e fino a 15 anni, tre mesi; oltre i 15 anni, quattro mesi;

3) nel caso di cui al punto *c*) sempre dell'art. 15:

tre mesi, per i procuratori;

due mesi, per gli impiegati di 1ª categoria;

un mese, per gli impiegati di 2ª categoria e per i commessi.

E' comunque nella facoltà dell'agente di cambio di dispensare il lavoratore dall'effettuazione del periodo di preavviso o di interrompere lo stesso in qualsiasi momento. In tali casi compete al dipendente la totale o parziale indennità sostitutiva:

4) nel caso di cui al punto *d*), varrà il trattamento di cui al punto 1) del presente articolo, con la sostituzione del periodo di preavviso, della corrispondente indennità;

5) nel caso di cui al punto *e*) verrà corrisposta una indennità sostitutiva pari a:

un mese, per una anzianità di servizio effettivo fino a 5 anni;

due mesi, oltre i 5 anni;

6) nel caso di cui al punto *f*);

un mese, fino a 3 anni di effettivo servizio;

due mesi, da oltre 3 anni e fino a 8 anni;

tre mesi, da oltre 8 anni e fino a 15;

quattro mesi, oltre i 15 anni;

7) nel caso di cui al punto *g*) non è dovuto nessun preavviso.

Il periodo di preavviso fa parte integrante dell'anzianità di servizio e, pertanto, va computato a tali effetti.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità è stabilita nella misura di una mensilità per ogni anno di servizio compiuto. Le frazioni di anno, successive al primo, verranno conteggiate in dodicesimi, tenendo presente che conta, nel computo, come mese intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

Agli effetti di quanto sopra dovranno computarsi nella mensilità lo stipendio effettivamente percepito e le gratifiche.

Per il lavoratore dimissionario la indennità di anzianità sarà commisurata come segue:

da oltre due anni di servizio effettivo fino a 5 anni, il 50 %;

da oltre i 5 anni fino a 10 anni, il 75%;

oltre i 10 anni, il 100%.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lettera *g*) dell'art. 15 (licenziamento in tronco) l'indennità di anzianità non spetta al lavoratore.

Art. 18.

DISDETTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La disdetta del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto da ambo le parti. I termini di essa decorrono dal 1° o dal 15 di ciascun mese.

L'agente di cambio, in caso di contestazione circa la somma spettante al lavoratore o agli aventi diritto. è tenuto a corrispondere immediatamente la parte non contestata senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

Art. 19.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, e nonostante eventuali contestazioni in atto sulla liquidazione per diritti che ne derivano, l'agente di cambio rilascerà al lavoratore, un certificato con la indicazione della durata del servizio prestato dallo stesso e delle mansioni svolte e della qualifica.

Art. 20.

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Il personale deve tenere una condotta dignitosa e morale tanto in servizio che fuori.

Il personale ha il dovere di dare all'agente di cambio una collaborazione attiva ed intensa e deve osservare il segreto d'ufficio.

Il personale non può prestare la propria opera a favore di terzi, salvo autorizzazione dell'agente di cambio, o svolgere attività incompatibile con i doveri di ufficio.

I lavoratori possono rivestire ed espletare cariche pubbliche elettive secondo le norme di legge e cariche sindacali relative al settore od in rappresentanza del medesimo.

Art. 21.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

In applicazione a quanto disposto nell'ultimo comma dell'art. 10, si precisa che a base del computo delle variazioni sarà preso in considerazione il numero indice del mese di dicembre 1958, fatto pari a 100.

Il calcolo delle variazioni della allegata tabella e il relativo conguaglio, che sarà fatto entro il mese di gennaio di ciascun anno, si otterrà dalla media aritmetica dei numeri indici dei 12 mesi dell'anno preso in esame

A tali fini l'indice di variazione sarà espresso nella unità inferiore, qualora il decimale non superi lo 0,50% (esempio: 1.50 % = 1 %), nell'unità superiore, qualora il decimale superi lo 0,50 % (esempio: 1,51 % = 2 %).

Art. 22.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

I lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 1958 verranno inquadrati nelle rispettive categorie e nelle classi a seconda delle retribuzioni effettivamente percepite o in base alla loro anzianità di servizio.

Art. 23.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 1959 ed avrà la durata di due anni.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato, con lettera raccomandata, da una delle parti contraenti. almeno tre mesi prima della sua scadenza.

ALLEGATO N. 1

TRATTAMENTO ECONOMICO

ANNI DI ETÀ		IMPIEGATI I		IMPIEGATI II		Commessi	Procuratori a firma abbinata o con mandato speciale alle grida		Procuratori a firma libera	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
14–15		—	—	—	—	22.000	—	—	—	—
16–17		—	—	—	—	25.000	—	—	—	—
18–19		40.000	35.000	32.000	30.000	28.000	—	—	—	—
20–21		45.000	40.000	37.000	34.000	32.000	—	—	—	—
Dopo il 21° anno										
Classe	Permanenza									
1	anni 2	51.000	46.000	43.000	39.000	36.000	61.200	55.200	81.396	73.416
2	» 2	54.000	49.000	46.000	42.000	39.000	64.800	58.800	86.184	78.204
3	» 2	57.000	52.000	49.000	45.000	42.000	68.400	62.400	90.972	82.992
4	» 2	59.500	54.500	51.500	47.500	44.500	71.400	65.400	94.962	86.982
5	» 2	62.000	57.000	54.000	50.000	47.000	74.400	68.400	98.952	90.972
6	» 2	64.500	59.500	56.500	52.500	49.500	77.400	71.400	102.942	94.962
7	» 2	67.000	62.000	59.000	55.000	52.000	80.400	74.400	106.932	98.952
8	» 2	69.000	64.000	61.000	57.000	54.000	82.800	76.800	110.124	102.144
9	» 2	71.000	66.000	63.000	59.000	56.000	85.200	79.200	113.316	105.336
10	» 2	73.000	68.000	65.000	61.000	58.000	87.600	81.600	116.508	108.528
11	» 2	75.000	70.000	67.000	63.000	60.000	90.000	84.000	119.700	111.720
12	» 2	77.000	72.000	69.000	65.000	62.000	92.400	86.400	122.892	114.912
13	» 2	79.000	74.000	71.000	67.000	64.000	94.800	88.800	126.084	118.104
14	» 2	81.000	76.000	73.000	69.000	66.000	97.200	91.200	129.276	121.296
15	» 2	83.000	78.000	75.000	71.000	68.000	99.600	93.600	132.468	124.488

ALLEGATO N. 2

TABELLA STRAORDINARIO

ANNI DI ETÀ	IMPIEGATI I				IMPIEGATI II				COMMESSI	
	Uomini		Donne		Uomini		Donne			
	Stipendio	Straor.	Stipendio	Straor.	Stipendio	Straor.	Stipendio	Straor.	Stipendio	Straord.
14–15									22.000	182
16–17									25.000	207
17–19	40.000	331	35.000	289	32.000	265	30.000	255	28.000	231
19–21	45.000	373	40.000	331	37.000	306	34.000	281	32.000	265
Dopo il 21° anno										
1	51.000	422	46.000	381	43.000	356	39.000	323	36.000	298
2	54.000	447	49.000	405	46.000	381	42.000	348	39.000	323
3	57.000	472	52.000	431	49.000	405	45.000	373	42.000	348
4	59.500	493	54.500	443	51.500	427	47.500	392	44.500	369
5	62.000	514	57.000	472	54.000	447	50.000	414	47.000	389
6	64.500	535	59.500	493	56.500	467	52.500	435	49.500	409
7	67.000	559	62.000	513	59.000	489	55.000	455	52.000	431
8	69.000	572	64.000	529	61.000	505	57.000	472	54.000	447
9	71.000	589	66.000	547	63.000	521	59.000	489	56.000	463
10	73.000	605	68.000	563	65.000	539	61.000	505	58.000	481
11	75.000	621	70.000	579	67.000	559	63.000	521	60.000	497
12	77.000	637	72.000	595	69.000	572	65.000	539	62.000	513
13	79.000	653	74.000	611	71.000	589	67.000	559	64.000	529
14	81.000	669	76.000	627	73.000	605	69.000	572	66.000	447
15	83.000	685	78.000	643	75.000	621	71.000	589	68.000	563

Nota — La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo dell'ammontare globale annuo della retribuzione per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale di 44 ore per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

ore $\frac{44 \times 52}{12} = 190$; L. $\frac{51.000 \times 14}{12} = 59.000$; L. $\frac{59.000}{190} = 313$ L. $313 \times 35\% = 110$; L. $313 + 110 = 422$

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 592.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958, per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Varese, il contratto collettivo integrativo 28 giugno 1960, stipulato tra l'Unione Provinciale delle Associazioni dei Commercianti e la Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro: al quale ha aderito, in data 27 luglio 1961, l'Unione Provinciale C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Varese in data 6 settembre 1961 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Varese, il contratto collettivo integrativo 28 giugno 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali esercenti le attività indicate nel contratto di cui al primo comma, dalla provincia di Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 28 GIUGNO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 28 giugno 1960, in Varese,

tra

'Unione delle Associazioni dei Commercianti della Provincia di Varese

e

'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori.

a Camera Confederale del Lavoro

e

Unione Italiana del Lavoro,

è stipulato il seguente contratto di lavoro integrativo a valere, a decorrere dal 1° giugno 1961, per il persoale dipendente da aziende commerciali della Provinia di Varese, con esclusione dei dipendenti da aziende rossiste di specialità medicinali e prodotti chimicoırmaceutici, del personale operaio addetto esclusivaiente alle aziende di installazione elettrica e idrauca, del personale dipendente da alberghi, pensioni e cande ed esercizi pubblici, del personale dipendente alle case di cura, del personale operaio dipendente alle rivendite di pane e paste alimentari (panificaori), del personale dipendente da spedizionieri, nonchè ei viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende comıerciali.

Art. 1

Gli stipendi ed i salari minimi al lordo della impota di R. M. e delle ritenute di legge per il personale, ono fissati nella seguente misura a far tempo dal 1° iugno 1961.

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria A

Il personale di Categoria A è distinto, nell'ambito ella Categoria stessa in due Raggruppamenti, denoinati Raggruppamento A 1 e Raggruppamento A 2.

aggruppamento A 1

Appartiene al raggruppamento A 1 tutto il persoale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926 n. 1130 (Direttori tecnici ed amministrativi, altri Capi ufficio e servizio con funzioni analoghe, institori e in generale impiegati muniti di procura):

		Mensili
Uomini	L.	96.100
Donne	»	96.100

Raggruppamento A 2

Appartiene al raggruppamento A 2 il personale di concetto che esplica funzioni di particolare importanza alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi lo sostituisce nella direzione dell'azienda, e che qui di seguito tassativamente viene elencato:

Capo di servizio tecnico o amministrativo gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze Capo di ufficio vendite o acquisti Capo d'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

Sono esclusi dalla categoria A, anche se in possesso dei requisiti di cui al n. 2 del raggruppamento A 2, i gestori o gerenti di negozi, filiali o magazzini di aziende ortofrutticole e di tutte le altre aziende che esercitano attività a carattere stagionale, per le quali il negozio, filiale o magazzino non abbia i caratteri di stabilità e di permanenza che hanno normalmente le aziende commerciali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto:

		Mensili
Uomini	L.	96.100
Donne	»	96.100

Categoria B

Appartiene alla Categoria B il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali. Il personale di Categoria B è distinto, nell'ambito della Categoria stessa, in tre Raggruppamenti, denominati raggruppamento B 1, raggruppamento B 2, raggruppamento B 3.

Raggruppamento B 1

Appartengono al raggruppamento B 1 le seguenti qualifiche:

Capo ufficio Ispettore Gerente o gestore di negozio, filiale e spaccio che non rientri nel caso di cui al n. 2 del raggruppamento A 2 Capo contabile Cas-

siere principale che sovraintenda almeno a tre casse Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa:

	Mensili
Uomini	L. 73.000
Donne	» 65.400

Raggruppamento B 2

Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo Contabile con mansioni di concetto o primanotista Corrispondente con mansioni di concetto Segretario di direzione con mansioni di concetto Progettista Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze Agente acquisitore nelle aziende di legname Agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale Enotecnico diplomato Enologo e tecnico oleario Propagandista scientifico Chimico di laboratorio Capitano di rimorchiatore:

	Mensili
Uomini	L. 66.900
Donne	» 59.800

Raggruppamento B 3

Vice capi-reparto, anche con funzioni di vendita Vice capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico Interprete Stenodattilografo in lingue estere Disegnatore tecnico Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero), creatore e redattore di testi pubblicitari Vetrinista Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige rapporti informativi con piena discrezione concettuale) Commesso stimatore di gioielleria Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927 numero 1264 Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli artt. 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, numero 1394, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia Altro personale con mansioni analoghe di concetto, non espressamente compreso nella predetta elencazione:

	Mensili
Uomini	L. 63.000
Donne	» 56.400

Categoria C

Appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine. Il personale di categoria C è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro Raggruppamenti, denominati raggruppamento C 1, raggruppamento C 2, raggruppamento C 3, raggruppamento C 4.

Raggruppamento C 1

Contabile d'ordine Cassiere comune Traduttore Astatore Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo Commesso di vendita Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande:

	Mensili	
	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	52.300	47.250
dai 20 ai 21 anni	51.900	46.850
dai 19 ai 20 anni qualificati	48.400	42.050
dai 18 ai 19 anni qualificati	47.700	41.150
dai 17 ai 18 anni qualificati	40.600	36.350
dai 16 ai 17 anni qualificati	40.050	36.000
inferiori ai 16 anni qualificati	34.100	32.050

Raggruppamento C 2

Aiuto-contabile Addetto alle macchine calcolatrici e contabili Operatore meccanografico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa Commesso di cassa o aiuto-cassiere (impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedano cognizioni di carattere scientifico) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo Aiuto-pittore e aiuto-disegnatore Compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale) Stenodattilografo Aiuto-commesso con anzianità di servizio superiore a 5 anni Aiuto-vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie) Magazziniere Magazziniere anche con funzioni di vendita Commesso di magazzino Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo Impiegato addetto alle spedizioni:

	Mensili	
	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	50.800	45.700
dai 20 ai 21 anni	50.500	45.350

	Mensili Uomini	Donne
dai 19 ai 20 anni qualificati	47.050	40.900
dai 18 ai 19 anni qualificati	46.400	40.200
dai 17 ai 18 anni qualificati	39.400	35.100
dai 16 ai 17 anni qualificati	38.850	34.750
inferiori ai 16 anni qualificati	33.000	30.850

Raggruppamento C 3

Fatturista Squarcista Aiuto-commesso con anzianità di servizio da 3 a 5 anni Preparatore di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie) Informatore negli istituti di informazioni commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva con contratto di lavoro subordinato Commesso di biblioteca circolante Impiegato addetto al controllo delle vendite Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione libri, riviste e giornali a carattere nazionale Addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche Aiuto-magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie Pratico di laboratorio chimico:

	Mensili Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	49.800	44.700
dai 20 ai 21 anni	49.450	44.250
dai 19 ai 20 anni qualificati	46.200	39.650
dai 18 ai 19 anni qualificati	45.600	39.100
dai 17 ai 18 anni qualificati	38.700	34.550
dai 16 ai 17 anni qualificati	38.200	34.200
inferiori ai 16 anni qualificati	32.350	30.000

Raggruppamento C 4

Dattilografo Scritturale Archivista Protocollista Schedarista Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera Addetto agli indirizzi Aiuto-commesso fino a 3 anni di anzianità di servizio Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc. Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie Addetto al centralino telefonico Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione:

	Mensili Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	48.300	43.300
dai 20 ai 21 anni	47.950	43.000
dai 19 ai 20 anni qualificati	44.800	38.700
dai 18 ai 19 anni qualificati	44.400	38.100
dai 17 ai 18 anni qualificati	37.550	33.650
dai 16 ai 17 anni qualificati	37.250	33.350
inferiori ai 16 anni qualificati	31.300	29.150

Apprendisti

Personale con mansioni impiegatizie di età inferiore al 20° anno compiuto che sia apprendista non qualificato (1):

	Mensili Uomini	Donne
dai 14 ai 16 anni compiuti	19.250	18.800
dai 16 ai 17 anni compiuti	25.600	23.000
dai 17 ai 18 anni compiuti	28.200	25.250
dai 18 ai 19 anni compiuti	34.300	28.900
dai 19 ai 20 anni compiuti	35.300	29.900
oltre ai 20 anni compiuti e fino al termine del periodo di apprendistato	36.450	30.900

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria D

Appartiene alla categoria D il personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari, e il personale subalterno e ausiliario. Il personale di categoria D è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti denominati raggruppamento D 1, raggruppamento D 2, raggruppamento D 3, raggruppamento D 4.

Raggruppamento D 1

Banconieri di macellerie, norcineria, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame e selvaggina e affini Conducente di autotreno

	Uomini Sett.	Mens.	Donne Sett.	Mens.
sup. 20 anni	11.503	49.850	—	—
18 20 anni qualif	10.765	46.650	—	—
inf. 18 anni qualif.	9.184	39.800	—	—

(1) Ai sensi dell'art. 26 del Contratto Nazionale, gli apprendisti che avranno terminato il periodo d'apprendistato avranno diritto alla seguente retribuzione:

90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale l'apprendista è stato assegnato nel caso di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 20 anni;

80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale l'apprendista è stato assegnato nel caso di età inferiore ai 18 anni.

Raggruppamento D 2

Aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui) Aiuto-banconiere di macelleria, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini Aiuto-commesso di negozi di rivendite di erbaggi e frutta Aiuto-commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali) Preparatore di commissione con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi). Usciere Imballatore Autista Conducente di motofurgone.

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. 20 anni	11.076	48.000	9.876	42.800
18 20 anni qualif	10.326	44.750	8.688	37.650
16 18 anni qualif.	8.769	38.000	7.696	33.350
inf. 16 anni qualif.	7.396	32.050	6.807	29.500

Raggruppamento D 3

Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione Fattorino Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce, con o senza facoltà di esazione) Custode Guardiano di deposito Guardiano notturno Avvolgitore Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste Portiere Conducente di veicoli a trazione animale Ascensorista

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. 20 anni	10.500	45.500	9.392	40.700
18 20 anni qualif.	8.538	37.000	7.165	31.050
16 18 anni qualif.	6.634	28.750	5.930	25.700
inf. 16 anni qualif.	4.557	19.750	4.453	19.300

Raggruppamento D 4

Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie Garzone Altro personale con mansioni analoghe

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. 20 anni	10.396	45.050	9.276	40.200
18 20 anni qualif	8.330	36.100	7.003	30.350
16 18 anni qualif	6.542	28.350	5.850	25.350
inf. 16 anni qualif.	4.488	19.450	4.361	18.900

Categoria E

Appartiene alla Categoria E il personale operaio addetto ai servizi interni (illuminazione, riscaldamento, refrigerazione, antincendio, ecc.), ai laboratori annessi alle officine di riparazione. Il personale di Categoria E è distinto, nell'ambito della Categoria stessa, in tre Raggruppamenti, denominati Raggruppamento E 1, Raggruppamento E 2, Raggruppamento E 3.

Raggruppamento E 1

I. *Capo-operai* II. *Operai specializzati,* intendonsi per tali gli operai qualificati che sanno eseguire a perfetta regola d'arte tutti i lavori e operazioni inerenti alla loro specialità per la cui esecuzione occorra una provata capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio nell'azienda e nelle scuole e corsi professionali

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. 20 anni qualif.	11.503	49.850	—	—
18 20 anni qualif.	10.765	46.650	—	—
16 18 anni qualif	9.184	39.800	—	—

Raggruppamento E 2

Operai qualificati, intendonsi per tali gli operai che sanno compiere lavori e operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità, acquisite attraverso adeguato tirocinio e pratica di mestiere

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. 20 anni qualif	10.603	45.950	9.473	41.050
18 20 anni qualif	9.888	42.850	8.400	36.400
16 18 anni qualif	8.307	36.000	7.338	31.800
inf 16 anni qualif.	6.957	30.150	6.392	27.700

Raggruppamento E 3

Operai comuni, intendendosi per tali gli operai che, dopo avere compiuto adeguato tirocinio, sono adibiti a coadiuvare gli operai delle qualifiche superiori o a compiere operazioni meno complesse per cui sono richieste capacità tecnico-pratiche meno approfondite. La qualifica di « Operaio comune » in contrapposto a « Operaio qualificato » è riferita al grado di difficoltà delle singole lavorazioni e alla pratica di mestiere dei singoli, e pertanto anche l'assegnazione al Raggruppamento E 3 costituisce una qualificazione per la quale è ammesso l'apprendistato

	Uomini Sett.	Uomini Mens.	Donne Sett.	Donne Mens.
	—	—	—	—
sup. ai 20 anni	10.488	45.450	9.392	40.700
dai 18 ai 20 anni	8.434	36.550	7.073	30.650
dai 16 ai 18 anni	6.634	28.750	5.930	25.700
inferiori ai 16 anni	4.557	19.750	4.453	19.300

Apprendisti

Personale con mansioni operaie di età inferiore al 20° anno compiuto che sia apprendista non qualificato (1):

	Uomini		Donne	
	Sett.	Mens.	Sett.	Mens.
14 16 anni comp.	4.419	19.150	4.315	18.700
16 17 anni comp.	5.907	25.600	5.284	22.900
17 18 anni comp.	6.450	27.950	5.769	25.000
18 20 anni comp.	7.915	34.300	6.646	28.800
oltre 20 anni compiuti e fino al termine del periodi di apprendistato	8.330	36.100	7.026	30.450

(1) Ai sensi dell'art. 26 del Contratto Nazionale, gli apprendisti che avranno terminato il periodo d'apprendistato avranno diritto alla seguente retribuzione:

90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale l'apprendista è stato assegnato nel caso di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 20 anni;

80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale l'apprendista è stato assegnato nel caso di età inferiore ai 18 anni.

Art. 2.

Il trattamento economico per il personale retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, non potrà essere inferiore, con conguaglio annuale, alla retribuzione fissata con il presente accordo ed all'importo dei punti della scala mobile, previsti per il personale di eguale qualifica a retribuzione fissa, maggiorata di almeno il 5 per cento.

Art. 3.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivanti da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti integrativi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in caso di aumento di tabelle, fino alla loro concorrenza; per aumento di merito deve intendersi un assegno corrisposto espressamente a tale titolo dal datore di lavoro, con riferimento alle attitudini ed al rendimento dell'unità lavorativa.

Art. 4.

I minimi di retribuzione valgono per il Comune di Varese e per tutti gli altri Comuni della Provincia.

Art. 5.

Per tutte le categorie indistintamente, i minimi di retribuzione di cui al presente contratto si devono intendere remunerativi di 8 ore di lavoro giornaliero o 48 settimanali ad eccezione delle qualifiche contemplate nella tabella del personale addetto a lavoro discontinuo, per il quale si fa riferimento all'art. 9 del presente contratto, nonchè dei commessi ed aiuto-commessi di salumeria, drogheria, macelleria, pescheria, ortofrutticoli al dettaglio e latterie non munite di licenza di P. S. ed il personale addetto al lavoro di carico e scarico nelle aziende esercenti il commercio di prodotti ortofrutticoli, i cui minimi di retribuzione fissati contrattualmente si devono intendere remunerativi di 9 ore di lavoro giornaliero o 54 settimanali.

Art. 6.

A chiarimento e ad interpretazione degli accordi provinciali integrativi stipulati a tutt'oggi, si precisa che fermo restando il diritto del lavoratore a godere del riposo compensativo, la paga conglobata fissata per la provincia è ritenuta comprensiva della maggiorazione per lavoro festivo prestato in domenica, quando per decreto prefettizio o per ordinanza del Sindaco o per consuetudine le aziende siano aperte alla vendita nei giorni di domenica.

Nel caso non venga concesso il riposo compensativo verrà invece liquidato il compenso per lavoro straordinario festivo a sensi contrattuali; più precisamente ogni ora straordinaria verrà retribuita con la paga conglobata oraria maggiorata del 30 %.

Art. 7.

In aggiunta ai minimi di paga conglobati fissati nel presente accordo integrativo permane l'obbligo della corresponsione dell'importo dei punti della scala mobile della nuova serie che, alla data del presente contratto, si compongono di complessivi otto punti.

Art. 8.

Si dà atto che nel presente accordo integrativo, sono state conglobate nei minimi determinati l'indennità di caro pane istituita dal decreto legislativo 6 maggio 1947 e modificata dalla legge 7 luglio 1948, nonchè la indennità sostitutiva di mensa.

Art. 9.

L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario sono disciplinati secondo le norme contenute nel Contratto Nazionale che si intendono qui integralmente riportate.

L'orario di lavoro per il personale addetto a lavoro continuo è di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali.

Per il personale addetto al lavoro discontinuo, secondo la tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2567, ivi comprese le altre voci, ad essa tabella successivamente annesse, l'orario normale di lavoro è al massimo di 9 ore giornaliere o 54 settimanali. Fanno eccezione i pompieri, le guardie notturne e i custodi con abitazione il cui orario è di 10 ore giornaliere o 60 settimanali, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente contratto che dovranno essere mantenute nonchè i pompieri, le guardie notturne dei grandi magazzini, il cui orario è fissato in 12 ore giornaliere o 72 settimanali.

Saranno considerate ore straordinarie solo quelle che risultassero fatte a regime di lavoro normale, sia di giorno, sia di notte, oltre le 48 ore settimanali per

il personale addetto al lavoro continuo ed oltre le 54 (60-72) ore settimanali per il personale addetto al lavoro discontinuo come sopra specificato.

Per determinare la paga oraria ai fini del compenso dovuto per le ore straordinarie si divide la paga conglobata mensile per 200 (25 giorni per 8 ore) se l'orario normale di lavoro del prestatore d'opera è di 8 ore giornaliere (lavoro continuo). Se l'orario normale di lavoro del prestatore è invece di 9 ore giornaliere (lavoro discontinuo), la paga conglobata mensile deve essere divisa per 225 (25 giorni per 9 ore).

Art. 10.

Qualora il lavoratore fruisca della corresponsione del vitto ed alloggio o del solo vitto o del solo alloggio, le relative quote di trattenute da operare sulla retribuzione contrattuale conglobata non potranno superare le seguenti misure:

a) vitto e alloggio	60% della retribuzione
b) solo vitto (2 pasti)	50% della retribuzione
c) solo vitto (1 pasto)	25% della retribuzione
d) solo alloggio	12% della retribuzione

Art. 11.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la ditta.

Ai fini della corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori non aventi qualifica impiegatizia, che non siano retribuiti a mese, il calcolo della mensilità sarà effettuato come segue:

a) per i lavoratori retribuiti a settimana la retribuzione settimanale sarà moltiplicata per 52 e divisa per 12;

b) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quattordicina, la retribuzione quattordicinale sarà moltiplicata per 26 e divisa per 12;

c) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quindicina la retribuzione sarà moltiplicata per due;

d) per i lavoratori eventualmente retribuiti a giornata la retribuzione giornaliera sarà moltiplicata per 6, il prodotto per 52 e il tutto diviso per 12.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal contratto nazionale di lavoro.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la gratifica natalizia limitatamente all'aliquota, corrispondente al 20% della retribuzione.

Art. 12.

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

il primo giorno dell'anno
il giorno dell'Epifania
19 Marzo
il giorno di lunedì dopo Pasqua
il giorno dell'Ascensione
il giorno di Corpus Domini
29 Giugno
15 Agosto
16 Agosto
1 Novembre
8 Dicembre
25 Dicembre
26 Dicembre
la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Le festività nazionali che dovranno essere retribuite, sono le seguenti:

25 Aprile
1° Maggio
2 Giugno
4 Novembre.

Il lavoro eseguito nei suddetti giorni, quando sia consentito dalle competenti autorità ai sensi di legge, sarà retribuito con le modalità stabilite dal contratto nazionale per il lavoro straordinario festivo.

Art. 13.

TRASFERTA GIORNALIERA

In caso di missione temporanea deve essere corrisposta al personale dipendente (operaio o impiegato) una diaria equivalente al doppio della paga di fatto percepita dal lavoratore.

Missioni: nel caso di personale inviato in missione per la durata superiore al mese o che sia chiamato alla esplicazione di attribuzioni che comportano viaggi abituali, l'azienda deve far luogo al rimborso a piè di lista, con un minimo comunque garantito di L. 2.000 giornaliere.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo di autocarri o autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano per trasferte che comportino una permanenza fuori sede non superiore a 12 ore, oltre la normale retribuzione giornaliera, è dovuto, in sostituzione della diaria, il rimborso a piè di lista. Per le assenze superiori a 12 ore, sarà corrisposta, invece, una indennità di trasferta nella seguente misura:

80% della retribuzione giornaliera per assenze da 12 a 18 ore;

120% della retribuzione giornaliera per assenze da 18 a 24 ore.

Art. 14.

L'accordo economico per i dipendenti da aziende commerciali viene esteso integralmente al personale dipendente da agenti e rappresentanti di commercio.

Considerate le caratteristiche particolari della categoria agenti e rappresentanti di commercio si conviene peraltro che i minimi vigenti per gli addetti al commercio siano assoggettati ad una riduzione dello 0,50% fermo restando le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 15.

Per i viaggiatori e piazzisti pagati in tutto o in parte a provvigione, la retribuzione minima mensile non potrà essere inferiore a quella percepita dal personale della categoria B 3 del presente Accordo per i viaggiatori di commercio e a quella della categoria C 2 per i piazzisti.

Art. 16.

Le condizioni di miglior favore in atto saranno conservate « ad personam » ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 17.

Il presente contratto avrà vigore dal 1° giugno 1961 e scadrà il 31 maggio 1963. Si intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di seguito qualora non sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 593.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'escavazione e la lavorazione del porfido nel Trentino-Alto Adige.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 11 luglio 1959, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

Visti i contratti collettivi nazionali 16 luglio 1959, per gli impiegati e gli appartenenti alla qualifica speciale o intermedia, dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

Visto, per il Trentino-Alto Adige:

— il contratto collettivo 16 luglio 1951, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del porfido;

— l'accordo collettivo 27 agosto 1953, per il rinnovo con modifiche del predetto contratto collettivo 16 luglio 1951;

ambedue stipulati tra l'Associazione Nazionale Produttori di Porfido e i Sindacati Provinciali di Trento e Bolzano dei Lavoratori dell'Estrazione e Lavorazione del Porfido della C.I.S.L. e della C.G.I.L.;

Visto l'accordo collettivo 8 settembre 1954, e relativa tabella, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del porfido, stipulato tra l'Associazione Nazionale Produttori di Porfido e i Sindacati Provinciali di Trento e Bolzano dei Lavoratori del Porfido C.I.S.L.;

Visto l'accordo collettivo 26 ottobre 1956, per il rinnovo con modifiche del predetto contratto collettivo 16 luglio 1951, stipulato tra l'Associazione Nazionale Produttori di Porfido e i Sindacati Provinciali di Trento e Bolzano dei Lavoratori dell'Estrazione e Lavorazione del Porfido della C.I.S.L. e della C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Trento, in data 11 aprile 1961, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per il Trentino-Alto Adige:

il contratto collettivo 16 luglio 1951, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del porfido;

l'accordo collettivo 27 agosto 1953, per il rinnovo con modifiche del predetto contratto collettivo 16 luglio 1951;

l'accordo collettivo 8 settembre 1954, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del porfido;

l'accordo collettivo 26 ottobre 1956, per il rinnovo con modifiche del predetto contratto collettivo 16 luglio 1951;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'escavazione e la lavorazione del porfido nel Trentino-Alto Adige.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 51. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1951, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL PORFIDO NELLA VENEZIA TRIDENTINA

Addì 16 luglio 1951

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI PRODUTTORI DI PORFIDO, rappresentata dal Presidente ing. dott. *Emilio Gaffuri*

e

i SINDACATI PROVINCIALI DEI LAVORATORI DELL'ESTRAZIONE E LAVORAZIONE DEL PORFIDO DI TRENTO E BOLZANO aderenti alla C.G.I.L., rappresentati rispettivamente daï signori *Ferrari Elio, Bettoni Olivo, Marin* e *Pellizzari Ardito,* con l'assistenza della Camera Confederale del Lavoro di Trento, rappresentata dal Segretario Generale signor *Aldo Merz;*

e

i SINDACATI PROVINCIALI DEI LAVORATORI DELL'ESTRAZIONE E LAVORAZIONE DEL PORFIDO DI TRENTO E BOLZANO aderenti alla C.I.S.L., rappresentati dai signori: *Mattei Giuseppe* e *Mallocchio Guglielmo,* con l'assistenza dell'Unione Sindacale Provinciale di Trento rappresentata dal sig. *Sardi Silvio*

viene stipulato il presente contratto collettivo regionale di lavoro da valere nel territorio della Venezia Tridentina per le aziende dell'industria della produzione dei porfidi.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria dell'escavazione e lavorazione del porfido nelle province di Trento e Bolzano.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione, indipendentemente dall'obbligo della denuncia al competente Ufficio del lavoro l'azienda comunicherà normalmente per iscritto:

a) la data di assunzione;

b) la categoria professionale attribuita;

c) il trattamento economico.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) Carta di identità o documento equipollente;

b) Libretto di lavoro;

c) Stato di famiglia per l'operaio capo-famiglia agli effetti degli assegni familiari.

d) Altri documenti richiesti da eventuali disposizioni successive contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'Azenda rilascierà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essere restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4.

VISITA MEDICA

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'Azienda.

Art. 5.

ASSUNZIONE E ADIBIZIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei minori e per la adibizione degli stessi a determinate operazioni le parti si richiamano alle norme di legge vigenti.

Art. 6.

QUALIFICHE

Operai specializzati. Per operai specializzati s'intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari, che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

a) Ornatista scalpellino: che sa eseguire su disegno cornici di qualsiasi sagomatura con ornati semplici

b) Minatore di 1ª categoria: operaio che stabilisce la posizione dei fori da mina e predispone e sorveglia l'armamento;

c) Fochino: operaio che ha cognizioni di qualsiasi esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento;

d) Motorista: capace di eseguire nel cantiere o nell'officina ogni lavoro di riparazione.

Operai qualificati. Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

Sono considerati, a titolo di esempio, operai qualificati:

a) cubettista;

b) scalpellino comune:

c) minatore: capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, escluse quelle indicate per il minatore specializzato e per il fochino:

d) fabbro;

e) carpentiere.

Operai comuni (manovali specializzati). Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, questo ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro, oppure sono adibiti a lavori o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati, purchè non siano operai qualificati.

A titolo di esempio si considerano operai comuni:

a) sfaldatori: addetti alla preparazione delle pietre:

b) teleferisti;

c) addetti alla conta e alla assunzione dei cubetti.

Manovali comuni. Per manovali comuni si intendono tutti coloro che, non appartenendo alla categoria precedente, compiono lavori prevalentemente di fatica, che non comportano speciale conoscenza e pratica di lavoro.

Resta fermo che l'operaio, a qualsiasi categoria e qualifica appartenga, verrà retribuito in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto, semprechè non venga adibito a mansioni di categoria superiore a quella di assunzione.

Le categorie degli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sono quelle fissate dalle leggi.

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile, di comune accordo, a due settimane.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso o di indennità.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascierà senz'altro l'Azienda e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova a tutti gli effetti del presente contratto.

Potranno essere esentati dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda o per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme di legge.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui al comma successivo, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 8.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dall ore 22 alle ore 6 del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno, 18%;

2) Lavoro festivo, 30%;

3) Lavoro festivo straordinario, 38%;

4) Lavoro notturno non compreso in turni periodici, 21%;

5) Lavoro notturno compreso in turni periodici 6%;

6) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavoro di costruzione o di riparazion che possono eseguirsi esclusivamente di notte, 13%:

7) Lavoro notturno straordinario, 32%;

8) Lavoro festivo notturno escluso quello compres in turni periodici, 42%;

9) Lavoro festivo notturno straordinario, 55%

Le percentuali suddette, da valere obbligatoriament in tutto il territorio regionale, vengono calcolate pe gli operai che lavorano ad economia sulla retribuzione globale (paga base di fatto, contingenza e quot di rivalutazione).

Per i cottimisti sarà tenuto conto del minimo contrattuale di cottimo.

Art. 10.

LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Saranno considerati lavori speciali e retribuiti co la relativa maggiorazione sulla retribuzione global (per gli operai che lavorano ad economia: paga base

fatto e contingenza, per i cottimisti sarà tenuto conto anche del minimo contrattuale di cottimo) i seguenti:

a) Lavoro al fronte di perforazione e avanzamento dei cunicoli e fornelli di mina, 22%;

b) Lavoro di disgaggiamento della roccia in sospensione, 4%.

Le predette percentuali saranno corrisposte soltanto per il tempo di effettiva prestazione di opera nei casi e nelle condizioni previsti nel presente articolo.

Art. 11

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA

L'indennità per lavori eseguiti in alta montagna è così stabilita:

— per lavori eseguiti oltre i 1.300 m. s. m. e fino a 1.800, 5%;

— per lavori eseguiti oltre i 1.800 m. s. m., 7%.

La suddetta indennità non è dovuta agli operai che lavorano nella località costituente abituale dimora, sempreché non siano costretti a percorrere oltre 5 Km. per recarsi dalla loro abitazione al luogo di lavoro.

Le suddette percentuali sono comprensive di qualsiasi diritto degli operai per vitto e alloggio.

Le percentuali di cui al presente articolo vanno conteggiate sulla retribuzione globale (paga base di fatto e indennità di contingenza).

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normemente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto applicabili alle Aziende ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Nei casi previsti dalla legge il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di spostamento del giorno di riposo il lavoratore sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 13.

SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di preavviso.

Art. 14.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i trenta minuti nella giornata. In caso di interruzione del lavoro che superi nel suo complesso i trenta minuti della giornata, qualora la direzione trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivano da cause di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordato tra i datori di lavoro e gli operai purchè i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e si effettuino entro 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la perdita.

Art 16.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata ed il richiamo alle armi si fa riferimento alle relative norme di legge.

Art 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

Peraltro, l'operaio non in prova, ha diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo retribuito, della durata di nove giorni consecutivi (sessantaquattro ore).

L'operaio che abbia maturato presso la stessa impresa una anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti, avrà diritto invece ad un periodo di congedo retribuito di giorni undici consecutivi (ottanta ore).

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

L'impresa anticiperà la somma corrispondente alle giornate di congedo ed avrà diritto di trattenere quanto l'Istituto della Previdenza Sociale è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 18.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi l'operaio o la malattia o l'infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Per la corresponsione della percentuale compensativa della gratifica natalizia, ferie e festività si fa riferimento al disposto dell'art. 23.

Art. 19.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro le 24 ore successive dall'inizio, salvo giustificato motivo, di impedimento.

Ogni assenza non giustificata e non autorizzata potrà essere punita con una multa non superiore al 10% sulla paga corrispondente alle ore non lavorate.

In caso di malattia l'operaio dovrà, entro le 24 ore dall'inizio dell'infermità, salvo giustificato motivo di impedimento, avvertire la ditta, la quale ha facoltà di controllo mediante l'intervento da parte del medico di fiducia.

Il lavoratore colpito da infortunio dovrà immediatamente darne notizia alla ditta.

Potrà essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità, l'operaio che sia rimasto assente ingiustificato per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo.

Art. 20.

FERIE

Gli operai avranno diritto al godimento annuale di dodici giornate e mezza di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro contemporaneamente per cava, o individualmente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie valgono le modalità stabilite dall'art. 23.

Art. 21

GRATIFICA NATALIZIA

Per la gratifica natalizia valgono le norme degli accordi interconfederali. Per il trattamento economico e le modalità di attuazione valgono le disposizioni di cui all'art. 23.

Art. 22.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

2 giugno, festività nazionale — tutte le domeniche — i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale — 1 gennaio, Capodanno — 6 gennaio, Epifania — 19 marzo, San Giuseppe — Lunedì successivo alla Pasqua — Ascensione — Corpus Domini — 25 aprile, Anniversario della Liberazione — 1 maggio, Festa del Lavoro — 29 giugno, SS. Pietro e Paolo — 15 agosto, Assunzione — 1 novembre, Ognissanti — 4 novembre, Unità nazionale — 8 dicembre, Immacolata Concezione — 25 dicembre, Natale — 26 dicembre, S. Stefano — Ricorrenza del Santo Patrono nel luogo ove ha sede il cantiere.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratti per la festività nazionale e per i giorni festivi, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'art. 9.

In caso di prestazione di lavoro nel giorno della festività nazionale, all'operaio spetterà, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per le ore effettivamente lavorate, con la maggiorazione del lavoro festivo prevista dall'art. 9 del presente contratto. Analogo trattamento sarà dovuto per le giornate festive del 25 aprile, 1 maggio e 4 novembre.

In caso di prestazione di lavoro negli altri giorni festivi sopra indicati, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, all'operaio spetterà oltre al trattamento corrisposto in relazione al comma due del presente articolo, la retribuzione globale senza alcuna maggiorazione per il lavoro festivo.

Per le domeniche e per i giorni festivi di cui sopra cadenti il giorno di domenica e per il giorno di lavoro compensativo non domenicale, ove l'operaio presti la propria opera, salvo quanto previsto dall'art. 1 relativo al riposo settimanale, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione del festivo di cui all'art. 9.

Art. 23.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie, gratifica natalizia e festività nazionali ed infrasettimanali è assolto dalla ditta con la corresponsione di una percentuale complessiva sulla retribuzione globale di fatto (paga base di fatto, indennità di contingenza e quota di rivalutazione) per le ore normali di lavoro.

Per i cottimisti il computo verrà effettuato anche sull'utile di cottimo.

Detta percentuale è stabilita nella misura del 20,70%.

La percentuale stabilita nel presente articolo spetta anche nei seguenti casi:

a) assenza dal lavoro non dovuta a cause metereologiche in genere;

b) assenza dal lavoro per infortunio e malattia.

La percentuale compensativa verrà computata anche sulle ore di lavoro notturno e festive normali con le modalità previste per le ore normali feriali.

Il pagamento verrà effettuato allo scadere di ogni periodo di paga in atto presso le aziende, salvo futuri diversi accordi sindacali. La percentuale ha decorrenza dal 1 gennaio 1951

Art. 24.

CONSERVAZIONE UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei superiori diretti, e qualunque variazione da lui

fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà — e l'impresa potrà rivalersene sulle sue competenze — delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

Art. 25.

RIPARO IN CASO DI INTEMPERIE E CONSUMAZIONE DEI PASTI

L'impresa dovrà mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso a riparo dalle intemperie, e per la consumazione dei pasti detto riparo dovrà essere arredato allo scopo.

Resta fermo che i locali devono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

Art. 26.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre due (due) mesi consecutivi, s'intederà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, la ditta continuerà a corrispondere il salario della categoria di origine.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire un'indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolari registrazioni su libretti di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 27.

COTTIMI

Date le particolari caratteristiche dell'industria del porfido ed allo scopo di incrementare la produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo saranno determinate di comune accordo tra il datore di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori munito di regolare delega scritta da parte di tutti i lavoratori interessati al cottimo.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto non dovrà risultare inferiore al 4,50% oltre i minimi contrattuali della paga base.

La contingenza sulla base delle ore effettivamente prestate, potrà venir conglobata o non conglobata nel cottimo a seconda delle consuetudini in atto presso le singole aziende.

Nel caso in cui un operaio non riesca, lavorando a cottimo, a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo (paga base maggiorata 4,50 % ed indennità di contingenza).

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema di cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo e quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione.

Art. 28.

DIVIETO DI COTTIMISMO

L'imprenditore non può affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da operai assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi. In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente nei confronti degli operai assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 29.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente con busta e documento equipollente, preparato individualmente e recante il nominativo dell'impresa, quello dell'operaio e la sua qualifica, il periodo cui si riferisce la paga, la distinzione dei singoli elementi che la compongono.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, dovranno essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione maturata.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

Nel caso la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta, a pena di decadenza, all'atto che si effettuerà il pagamento.

Art. 30.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per la ditta di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 31

PERMESSI PER DIRIGENTI SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali (nazionale, regionale, provinciale o comunale) del settore e che abbiano necessità di esplicare i loro compiti durante l'orario di lavoro, saranno concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni. sempre che i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni suddette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

Le cariche suddette e le variazioni relative, dovranno essere state preventivamente comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Istituti, alle Imprese cui gli operai appartengono.

Art. 32.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza alle disposizioni disciplinari del presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) multa fino all'importo di tre ore lavorative:

b) sospensione dal lavoro fino a due giorni;

c) licenziamento senza preavviso nè indennità.

La ditta nel comunicare all'operaio, e per conoscenza alla Commissione interna, deve fornire le necessarie motivazioni.

I proventi delle multe dovranno essere versati alla Cassa di Malattia.

Art. 33.

MULTE E SOSPENSIONI

La ditta ha facoltà di applicare la multa néi seguenti casi:

a) abbandono del lavoro senza giustificato motivo;

b) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

c) ritardato inizio o anticipata cessazione del lavoro;

d) stato di ubriachezza all'inizio e durante il lavoro;

e) infrazioni alle disposizioni del presente contratto, mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o recidività la ditta può procedere all'applicazione della sospensione.

Art. 34.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

La ditta potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;

b) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive con le quali, data la loro natura si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro:

c) risse all'interno del cantiere, furti, frodi e danneggiamenti volontari;

d) recidiva di qualunque delle due mancanze che abbia dato luogo a due mancanze nello stesso anno;

e) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali. la sicurezza del cantiere e la incolumità del personale e del pubblico;

f) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà del committente,

g) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino e del cantiere.

Art. 35.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 34 e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno con un preavviso di sei giorni per gli operai con anzianità inferiore ai due anni, e di dieci giorni per gli operai con anzianità ininterrotta superiore ai due anni.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 34 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di sette giornate e mezzo (60 ore) di retribuzione (paga base di fatto, indennità di contingenza e quota di rivalutazione) per ogni anno intero di anzianità ininterrotto presso la stessa impresa.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 34 una indennità pari a cinque ore per ogni mese intero di anzianità ininterrotta a decorrere dalla data di assunzione.

Per i cottimisti sarà computata la media dei guadagni di cottimo riferita al trimestre precedente o alla minore durata del cottimo.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità, agli effetti dell'indennità di cui sopra, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto; agli operai in servizio in tale data, per

l'anzianità fino allora maturata, l'indennità sarà computata in base ai precedenti contratti nazionali e regionali.

Il computo della retribuzione, agli effetti dell'indennità di licenziamento, avverrà in base ai criteri previsti dall'art. 18 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, l'impresa è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 36:

1) 50% per anzianità di servizio ininterrotta presso la stessa impresa da 8 mesi a 5 anni compiuti;

2) 75% per anzianità oltre 5 anni e sino a 10 anni compiuti;

3) 100% per anzianità superiore a 10 anni.

L'intera indennità di licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni per compimento del 60.mo anno di età, se uomo, e 55.mo anno di età se donna, purchè i predetti operai abbiano raggiunto l'anzianità minima ininterrotta di servizio non inferiore a otto mesi presso la stessa impresa, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per la malattia o infortunio si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 18.

Le dimissioni date durante il periodo di apprendistato o nei primi otto mesi di servizio successivi al compimento dell'apprendistato stesso non comportano il diritto alla indennità di missioni.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

A norma dell'art. 2122 Codice civile, in caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa la attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 39.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria essere sottoposta all'esame della competente Associazione Nazionale dei Produttori di Porfido e delle Organizzazioni sindacali, per esperire il tentativo di conciliazione delle parti entro il termine di quindici giorni, fermo restando quanto stabilito per il tentativo di conciliazione delle controversie individuali dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 relativo al compito delle Commissioni interne e delle Organizzazioni interessate.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali.

Art. 40.

INDENNITÀ SPECIALE

Agli operai, in relazione alle particolari caratteristiche dell'industria porfirica, quali le soste metereologiche, il logorio degli indumenti o dei mezzi di trasporto, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione sulla paga globale di fatto nella misura del 3 %.

La percentuale ha decorrenza dal 1 giugno 1951.

Art. 41.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) Definizione dell'apprendista: agli effetti del presente contratto è apprendista colui che è occupato presso una delle aziende di cui alla premessa allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato (cubettista).

b) Età di assunzione: può essere assunto come apprendista chi abbia compiuto i 14 anni.

c) Durata del tirocinio: la durata del periodo di tirocinio è stabilita in sei mesi.

d) Retribuzione: ai sensi dell'art. 5 del concordato interconfederale 6 dicembre 1945 l'apprendista potrà essere adibito alla lavorazione a cottimo per la quale gli sarà corrisposta la tariffa di cottimo concordata per i lavoratori adibiti a lavorazioni identiche, con un minimo garantito equivalente al 50% della retribuzione del manovale comune.

Art. 42.

ALLOGGIAMENTI E CUCINE

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati, o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa provvederà ad alloggiare gratuitamente in baraccamenti o in altri locali corrispondenti alle norme del vigente regolamento d'igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 operai, a provvedere gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonchè un cuciniere per ogni 50 operai che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio sarà curata dal personale dell'impresa.

L'impresa provvederà all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessario per la confezione delle vivande.

Il vitto verrà somministrato agli operai al prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione e il prezzo dei pasti saranno controllati da una commissione di tre operai da nominarsi in linea di massima ogni mese. Tale controllo sarà effettuato normalmente fuori dell'orario di lavoro.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per gli operai in forza presso le singole imprese alla data della stipulazione del presente contratto, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 45.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi vigenti tra la Confederazione generale dell'industria italiana e le Confederazioni dei lavoratori interessate, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 46.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto collettivo è valido per tutto il territorio delle Provincie di Trento e Bolzano a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto dagli artt. 23 e 40; esso scadrà il 31 dicembre 1952.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per due anni, e così di seguito.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare all'altra le sue proposte almeno due mesi prima della scadenza e l'altra dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza del contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 AGOSTO 1953, PER IL RINNOVO CON MODIFICHE, DEL CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1951, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL PORFIDO NELLA VENEZIA TRIDENTINA

Addì 27 agosto 1953, nel corso di una riunione avvenuta presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della massima occupazione di Trento, presieduta dal Direttore dell'Ufficio stesso dott. *Alfredo Sorrentino*, presente il Direttore dell'ufficio provinciale di Bolzano dottor *Renzo Dallamontà*,

fra

l'Associazione Nazionale dei Produttori di Porfido, rappresentata dai sigg. ing. *Egidio Roncati* e *Amilcare Piccioni*, assistiti dal dott. *Bruno Mendini*, segretario dell'Ass. Naz. Produttori Porfido, con l'intervento dell'Associaz. Ind. di Trento rappresentata dal sig. *Ezio Rizzi*,

e

i Sindacati Provinciali dei Lavoratori del Porfido, rappresentati dal sig. *Corrado Angelo* per la C.I.S.L. e sig. *Fontana Giuseppe* per la C.G.I.L., con l'assistenza dei signori *Leoni* e *Arbanasich* per la Camera del Lavoro di Trento e Bolzano e dai sigg. *Cioffi* e *Marocchio* per l'Unione Provinciale Sindacale di Trento e Bolzano,

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo, con le seguenti modifiche, del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per addetti all'industria del Porfido per la Venezia Tridentina 16 luglio 1951.

1) *Minimi di paga base.*

Il minimo di paga base per gli operai addetti alla industria del porfido viene stabilito nelle seguenti misure:

Operaio specializzato oltre i 20 anni	47,30
Operaio qualificato oltre i 20 anni	42.65
Manovale specializzato oltre i 20 anni	40,25
Manovale comune oltre i 20 anni	37,10
Manovale specializzato da 18 ai 20 anni	36,25
Manovale specializzato dai 16 ai 18 anni	28,20
Manovale comune dai 18 ai 20 anni	33,40
Manovale comune dai 16 ai 18 anni	25,95
Manovale comune fino ai 16 anni	18,80

Restano salvi gli eventuali aumenti di merito concessi « ad personam » prima della stipulazione del presente accordo.

2) *Indennità speciale.*

L'indennità speciale di cui all'art. 40 del Contratto Collettivo 16 luglio 1951 viene fissata nella misura del 5,25% sulla retribuzione globale.

3) *Lavoro straordinario.*

Le percentuali concordate per il lavoro straordinario risultano le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro festivo	37%
lavoro festivo straordinario	50%
lavoro notturno non compreso in turni periodici	25%
lavoro notturno compreso in turni periodici	7%
lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	15%
lavoro notturno straordinario	40%
lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	50%
lavoro festivo notturno straordinario	70%
lavoro domenicale con riposo compensativo esclusi i turnisti	6%

4) *Decorrenza e durata.*

Il contratto collettivo, con le presenti modifiche, è valido per tutto il territorio delle Province di Trento e Bolzano a decorrere dal periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione; esso scadrà il 31 dicembre 1955.

Dichiarazione a verbale

Le parti sono d'accordo che la determinazione dei nuovi minimi di paga non modifica l'attribuzione della categoria al gruppo merceologico fissato provincialmente ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo interconfederale del 6 dicembre 1945.

Letto, confermato e sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 SETTEMBRE 1954, PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL PORFIDO NELLA VENEZIA TRIDENTINA

Addì 8 settembre 1954 in Trento, presso la sede dell'Associazione Nazionale Produttori Porfido (Galleria Tirrena, 10).

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI PORFIDO, rappresentata dal suo segretario dott. *Bruno Mendini*,

e

i SINDACATI PROVINCIALI DEI LAVORATORI DEL PORFIDO DI TRENTO E BOLZANO aderenti alla C.I.S.L. rappresentati rispettivamente dai signori *Silvio Sardi, Guglielmo Malocchio* ed *Aldo Nervo* si è convenuto quanto segue:

Ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore della industria del porfido dell'accordo interconfederale 12 maggio 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per gli equiparati e per gli impiegati sono quelle risultanti dalle rispettive tabelle allegate.

Dette nuove retribuzioni sostituiscono quelle indicate dall'art. 1 dell'accordo 27 agosto 1953 per il rinnovo del contratto collettivo regionale di lavoro per gli addetti all'industria del porfido della Venezia Tridentina, stipulato il 26 luglio 1951.

Art. 2.

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo 12 giugno 1954, la percentuale di cui al terzo comma dell'art. 27 del contratto regionale 16 luglio 1951 (minimo garantito di cottimo) è riproporzionata al 4,50%.

Art. 3.

Il presente accordo fa parte integrante del contratto regionale di lavoro per gli addetti all'industria del porfido della Venezia Tridentina dal 16 luglio 1951.

Dichiarazione a verbale

Se, dopo l'applicazione degli aumenti di cui all'accordo 12 giugno 1954 risultassero retribuzioni di fatto superiori ai minimi di cui all'allegata tabella, le relative differenze in aumento saranno conservate « ad personam » limitatamente ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo.

Il presente accordo entra in vigore dal periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

Tabella *A*):
impiegati: minimi interconfederali

Tabella *B*):
equiparati: tabella interconfederale

Tabella *C*): operai

Qualifiche	Provincia di Trento	Provincia di Bolzano
Operai specializzati sup. ai 20 anni	162,50	165,50
» qualificati sup. ai 20 anni	146 —	148,50
» comuni o manov. spec. sup. ai 20 anni	138 —	140,50
Manovali comuni sup. ai 20 anni	129,50	132 —
Donne 1ª Categoria sup. ai 20 anni	122 —	124 —
» 2ª Categoria sup. ai 20 anni	115,50	117,50
» 3ª Categoria sup. ai 20 anni	108 —	110,50

Le paghe dei minori di anni 20 verranno riproporzionate secondo gli scatti dell'accordo interconfederale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 OTTOBRE 1956 PER IL RINNOVO CON MODIFICHE DEL CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1951 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL PORFIDO NELLA VENEZIA TRIDENTINA

Addì 26 ottobre 1956, in Trento, presso la sede della Associazione Nazionale Produttori di Porfido,

fra

l'Associazione Nazionale Produttori di Porfido rappresentata dal Presidente sig. ing. *Emilio Gaffuri*,

e

i Sindacati Provinciali dei Lavoratori dell'Estrazione e Lavorazione del Porfido di Trento e Bolzano, aderenti alla C.G.I.L., rappresentati rispettivamente dai signori *Olivo Bettotti* e *Pietro Arbanasich*,

e

i Sindacati Provinciali dei Lavoratori dell'Estrazione e Lavorazione del Porfido di Trento e Bolzano, aderenti alla C.I.S.L., rappresentati rispettivamente dai signori *Silvio Sardi* e *Aldo Nervo*, si è addivenuti al seguente accordo.

Il contratto collettivo regionale di lavoro per gli addetti all'industria del Porfido della Venezia Tridentina, stipulato il 16 luglio 1951 con le integrazioni di cui agli accordi 27 agosto 1953 ed 8 settembre 1954, è rinnovato con le seguenti modifiche:

Art. 1.

MINIMI DI PAGA BASE

I minimi di paga base sono stabiliti nelle seguenti misure: (vedi Tabella alla 2ª colonna).

QUALIFICHE	Provincia di Trento Provinz Trient		Provincia di Bolzano Provinz Bozen	
	Uomini Männer	Donne Frauen	Uomini Männer	Donne Frauen
Operai specializzati:				
superiori ai 20 anni	163,05	—	166,15	—
dai 18 ai 20 anni	158,50	—	161,55	—
dai 16 ai 18 anni	140,30	—	143 —	—
Operai qualificati:				
superiori ai 20 anni	146,40	123 —	149,20	125,35
dai 18 ai 20 anni	142,10	103 —	144,85	104,95
dai 16 ai 18 anni	124,80	97 —	127,20	98,85
inferiori ai 16 anni	103,25	85,80	105,20	87,45
Manovali specializzati e Operai comuni:				
superiori ai 20 anni	138,60	116,35	141,25	118,60
dai 18 ai 20 anni	129,35	97,50	131,85	99,40
dai 16 ai 18 anni	102,05	86,45	104,05	88,15
inferiori ai 16 anni	80,35	75,15	81,90	76,60
Manovali comuni:				
superiori ai 20 anni	130 —	109,20	132,50	11,30
dai 18 ai 20 anni	121,45	91,95	123,75	93,70
dai 16 ai 18 anni	95,95	82,05	97,80	83,65
inferiori ai 16 anni	66,70	65,65	68 —	66,95

Dichiarazione a verbale

Le parti sono d'accordo che la determinazione dei nuovi minimi di paga non modifica le attribuzioni della categoria al gruppo merceologico fissato provincialmente ai sensi dell'art. 2 del concordato interconfederale 16 dicembre 1945.

Art. 2.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

L'art. 23 viene sostituito dal seguente:

« Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 20), gratifica natalizia (art. 21) e festività nazionali e infrasettimanali anche se cadenti in giorni di domenica (art. 22) è assolto dall'Impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva calcolata sulla retribuzione globale di fatto (paga base di fatto e indennità di contingenza) per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

Per i cottimisti il computo verrà effettuato anche sull'utile di cottimo; così pure la percentuale sarà computata anche sui premi di produzione o cottimi impropri.

Detta percentuale è determinata nella misura del 21,30%.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

— la « indennità speciale » per le caratteristiche della industria della lavorazione del porfido;

— la « indennità per logorio indumenti » e mezzi di trasporto;

— la retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

— le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale notturno e festivo;

— i compensi per lavori speciali disagiati;

— le indennità per lavori in alta montagna;

— l'indennità per lavori fuori zona;

— l'indennità di caropane;

— i premi ed emolumenti similari.

La percentuale spetterà all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia od infortunio, nei limiti della conservazione del posto e per sospensioni di lavoro non conseguenti da cause metereologiche in genere.

In caso di assenza per malattia o infortunio, la ditta corrisponde all'operaio la differenza tra l'importo della percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto per ferie, gratifica e festività dagli Istituti assicuratori.

In tutti i casi di assenza dal lavoro per cui è prevista la corresponsione della percentuale, quest'ultima sarà computata sulla base dell'orario effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio.

Nel solo caso di sospensione totale dei lavori, la percentuale sarà computata in base all'orario normale di lavoro ».

Art. 3.

COTTIMI

L'art. 27 viene modificato come segue: al terzo e quinto capoverso si sostituisce la percentuale del 15% con la percentuale del 4,50 %.

Art. 4.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

L'art 36 viene sostituito dal seguente:

« In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 34 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di 7 giorni e mezzo (60 ore) di retribuzione (paga base di fatto e indennità di contingenza) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 34 un'indennità pari a cinque ore per ogni mese intero di anzianità ininterrotta a decorrere dalla data di assunzione.

Per i cottimisti sarà computata la media dei guadagni di cottimo riferita al trimestre precedente o alla minore durata del cottimo.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità agli effetti di cui sopra, decorre dal 1° luglio 1951; agli operai in servizio a tale data, per l'anzianità fino allora maturata l'indennità sarà computata in base ai precedenti contratti nazionali e regionali.

Le parti confermano che le misure progressive dell'indennità di licenziamento, da applicare nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare con la media risultante in sede di applicazione nei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati per ciascun operaio al momento del licenziamento ».

Art. 5.

INDENNITÀ SPECIALE

L'art. 40 viene sostituito dal seguente:

« Agli operai, in relazione alle particolari caratteristiche dell'industria porfirica, quali le soste metereologiche e la saltuarietà delle prestazioni, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione sulla retribuzione globale (paga base di fatto e indennità di contingenza) nella misura del 2% da corrispondersi per tutte le ore effettivamente lavorate ».

Art. 6.

INDENNITÀ PER LOGORIO INDUMENTI E DI MEZZI PERSONALI DI TRASPORTO

Viene sostituito il seguente nuovo articolo:

« Agli operai sarà corrisposto a titolo indennità vestiario, compreso le calzature da lavoro, e rimborso spese di mezzi personali di trasporto, una indennità nella misura del 4,70% da computarsi sulla retribuzione globale (paga base di fatto e indennità di contingenza) e da corrispondersi per tutte le ore effettivamente lavorate.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'ex articolo 41, che assume il n. 42 è sostituito dal seguente:

a) Definizione dell'apprendista. Agli effetti del presente contratto è apprendista colui che è occupato presso una delle aziende di cui alla premessa allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato.

b) Durata del tirocinio. La durata del periodo di tirocinio è stabilita in anni 3.

c) Il trattamento economico è fissato nella misura del 50% della retribuzione del manovale comune di pari età dell'apprendista.

L'apprendista non potrà essere inserito nelle lavorazioni a cottimo, ad incentivo od in serie se non dopo sei mesi di apprendistato. La prestazione del lavoro a

cottimo sarà compensata con la tariffa di cottimo concordata per gli operai adibiti ad identiche lavorazioni con un minimo garantito equivalente al 50% della retribuzione del manovale comune di pari età dell'apprendista.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie degli apprendisti ed a quant'altro non previsto dal presente articolo, valgono le norme della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e del relativo regolamento.

Art. 8.

ALLOGGIAMENTI E CUCINE

L'ex art. 42 diventa art. 43.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

L'ex art. 43 diventa l'art. 44.

Art. 10.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

L'ex art. 44 diventa l'art. 45.

Art. 11.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

L'ex art. 45 diventa l'art. 46.

Art. 12.

VALIDITÀ E DURATA

L'ex art. 46 diventa l'art. 47 ed è sostituito dal seguente:

« Il presente contratto collettivo è valido per tutto il territorio delle Provincie di Trento e Bolzano a decorrere dal 1° novembre 1956 ed avrà efficacia fino al 31 ottobre 1959.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per due anni e così di seguito.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare all'altra le sue proposte almeno due mesi prima della scadenza e l'altra dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza del contratto.

Si conviene di aggiungere alla voce *b* dell'art. 7 il seguente comma:

« L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia compiuto la metà del periodo dell'apprendistato, può essere ammesso alla prova del capolavoro ed, in caso di risultato positivo, al passaggio alla rispettiva categoria di operaio qualificato ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152099) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.